

JOSÉ MAURÍCIO ULRICH

APOSENTADORIA – SITUAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista Curso de Especialização – MBA em Gestão Empresarial do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Professor Dr. Sérgio Bulgacov

CURITIBA

2004

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	v
1 INTRODUÇÃO.....	1
2 PREVIDÊNCIA SOCIAL – ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	2
2.1 HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	5
3 TENDÊNCIA MUNDIAL DE REFORMAS – FATORES DETERMINANTES...	6
3.1 DESEMPREGO.....	8
3.2 IDADE MÍNIMA.....	9
3.3 GASTOS COM A SAÚDE.....	10
3.4 INTERESSES ECONÔMICOS.....	11
3.5 A SITUAÇÃO EM OUTROS PAÍSES.....	12
3.5.1 Chile.....	12
3.5.2 Argentina.....	12
3.5.3 França.....	15
3.5.4 Inglaterra.....	16
3.5.5 Estados Unidos.....	17
3.6 CRISE NOS MERCADOS DE CAPITALS.....	18
3.7 SOLIDARIEDADE X SORTE.....	20
3.8 RENDA CIDADÃ.....	22
4 REFORMAS NO BRASIL.....	23
4.1 PERSPECTIVAS DE FUTURO.....	25
4.2 ORIENTAÇÃO DO BANCO MUNDIAL.....	25
4.3 O DESEQUILÍBRIO DAS CONTAS.....	28
4.3.1 A confusão dos Cofres.....	32
4.4 PRIVATIZAÇÃO DA PREVIDÊNCIA PÚBLICA.....	34
5 QUESTÕES TÉCNICAS LIGADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	36
5.1 ATUÁRIO – ATUALIZAÇÃO ATURIAL.....	36
5.2 JUROS ATUARIAIS.....	38
5.3 TÁBUAS DE MORTALIDADE.....	39
5.4 PORTABILIDADE.....	41

5.5 VESTING.....	43
5.6 FUNDOS INSTITUÍDOS POR ENTIDADES SINDICAIS.....	45
5.7 REFORMA TRABALHISTA.....	46
5.8 FUNDOS DE PENSÃO – HISTÓRICO DE INTERVENÇÕES.....	47
5.9 O DESEQUILÍBRIO DOS FUNDOS DE PENSÃO.....	49
6 REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	50
6.1 FINANCIAMENTO.....	51
6.2 DEFINIÇÕES BÁSICAS DI SITE DO MPAS.....	53
6.3 OS CRITÉRIOS.....	54
6.3.1 Aposentadoria Integral.....	54
6.3.2 Aposentadoria Proporcional.....	55
6.3.3 Pedágio.....	55
6.3.4 Fator Previdenciário.....	56
6.3.5 Contribuições.....	58
6.3.6 Cálculo dos Benefícios.....	58
7 REGIME PRÓPRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	59
8 ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA.....	61
8.1 PREVI.....	62
8.1.1 Plano de Benefícios 1.....	70
8.1.2 Plano Previ Futuro.....	91
8.2 PRISMA EMPRESA.....	99
9 ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA.....	100
9.1 EVOLUÇÃO DOS PRODUTOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA.....	102
9.1.1 Planos Tradicionais	102
9.1.2 FAPI	102
9.1.3 PGBL	103
9.1.4 VGBL	108
9.1.5 Novos Produtos	109
10 CONCLUSÃO	110
REFERÊNCIAS	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	FATOR PREVIDENCIÁRIO.....	57
Tabela 2	TABELA DE CONTRIBUIÇÃO (ANTIGA).....	58
Tabela 3	TABELA DE CONTRIBUIÇÃO (ATUAL).....	58
Tabela 4	CONTRIBUIÇÕES MENSAIS.....	70
Tabela 5	VALORES DA “PP” DESDE 06/97.....	72
Tabela 6	VALORES DA “PV” DESDE 06/97.....	73
Tabela 7	PARCELA PREVI DE REFERÊNCIA.....	74
Tabela 8	EXEMPLO DE REAJUSTE CONCEDIDO ATÉ 30/06/2002.....	78
Tabela 9	REAJUSTE: JUN/2003: PREVI 18% e INSS 19,71%.....	79
Tabela 10	REAJUSTE BENEFÍCIO CONCEDIDO ATÉ 30/06/2002.....	79
Tabela 11	REAJUSTE ÍNDICES PREVI = 18,00% E INSS = 19,71%.....	79
Tabela 12	REAJUSTE DO BENEFÍCIO PREVI.....	79
Tabela 13	2 PENSIONISTAS, ÍNDICES: PREVI = 18% e INSS = 19,71%.....	82
Tabela 14	3 PENSIONISTAS, ÍNDICES: PREVI = 18% e INSS = 19,71%.....	82
Tabela 15	EXEMPLO DE MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIO.....	83

1 INTRODUÇÃO

Nas palavras do Vice-Presidente de Gestão de Pessoas do Banco do Brasil, Senhor Luiz Oswaldo, a função básica da Gestão de Pessoas é: “Cuidar das Pessoas”.

Desde que ingressamos na Unidade Regional de Gestão de Pessoas em Curitiba, somos demandados por colegas que, por estarem prestes a se aposentar, nos procuram cheios de dúvidas, às vezes com idéias desencontradas que não lhes dão a segurança necessária para tomar uma das decisões mais importantes de toda sua vida profissional.

A função da Gestão de Pessoas no que pertine à aposentadoria limita-se a estabelecer a ligação entre o Banco e o INSS. Os documentos já analisados chegam até a Gestão de Pessoas Regional que se limita a protocolar no INSS e comunicar aos beneficiários os pedidos deferidos.

As orientações aos interessados são prestadas, basicamente, através das instruções codificadas do Banco e da própria PREVI que conta com os principais canais de comunicação. Percebemos que para muitos colegas estas opções não são suficientes, daí o recurso à nossa Unidade Regional, mais próxima e geralmente já com histórico de relacionamento pessoal.

Os funcionários do Banco do Brasil, ingressos até 23.12.1997, contam com a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI, que lhes complementa, na modalidade de benefício garantido, a aposentadoria obtida Previdência Social obrigatória. Para estes funcionários a adesão à PREVI era compulsória.

Os funcionários que entraram na empresa a partir de 24.12.1997 podem optar pela adesão ou não ao plano denominado PREVI FUTURO que lhes complementa, na modalidade contribuição garantida, a aposentadoria auferida da Previdência Social obrigatória. Para estes funcionários a adesão é optativa.

São poucos os funcionários que realmente planejam sua aposentadoria. A regra é que começemos a pensar em aposentadoria às vésperas da implementação das condições. Muitas vezes acontecem surpresas: Percebe-se que grande parte do esforço empregado não se reflete em termos de aposentadoria ou, ao contrário, este poderia ter sido otimizado de modo a auferir maior renda.

O funcionário que se desliga do Banco conta, ainda, com a possibilidade de aposentar-se apenas pelo INSS, levantando as contribuições efetuadas para a PREVI. Há casos que esta opção é vantajosa, em outros, no mínimo temerária.

É nesse contexto que surgiu o interesse pelo desenvolvimento do presente estudo. Buscamos contextualizar a aposentadoria em nosso país e então sistematizar a condição dos funcionários do Banco do Brasil.

A Reforma da Previdência Social acendeu o interesse da população pelo assunto e realmente o interesse é capital, visto que afeta todo indivíduo que depende de renda para sobrevivência sua e de sua família.

2 PREVIDÊNCIA SOCIAL – ANTECEDENTES HISTÓRICOS

O primeiro sistema de previdência de que se tem notícia na história ocidental, surgiu na Alemanha, oriundo do programa adotado no Deutsche Arbeiterkongress de agosto-setembro de 1848, em plena efervescência revolucionária “quarante-huitard” na Europa. A Arbeiterverbrüderung então criada adotou um programa que previa, ao lado das reivindicações políticas revolucionárias, “a supressão dos impostos indiretos, o seguro-doença e o seguro-invalides, a redução da jornada de trabalho”.

Três décadas e meia depois, o Estado alemão adotou o “sistema de seguro-doença mais completo existente no mundo”, prevendo um seguro, garantido pelo Estado, vigente a partir do primeiro dia da doença ou da invalidez temporária ou definitiva causada por acidente de trabalho.

O seguro foi logo depois estendido aos parentes (viúva ou filhos) dos trabalhadores: a patronal devia pagar um terço do “fundo” (ou “caixa”, a denominação da época) e administra-lo, mas, em caso de conflito, uma comissão de arbitragem, paritária (dois representantes dos trabalhadores e dois dos patrões, com um representante do Estado) intervinha: o seguro foi estendido ao tratamento médico, ao período de maternidade e ao seguro desemprego (quando causado por acidente ou doença), sendo supervisionado por um ente estatal com representação independente dos trabalhadores: nada de semelhante existia então no mundo. Mas

essas iniciativas foram “um aspecto da luta contra a social-democracia subversiva (como parte), no espírito de Bismarck, de sua política social. (Ele) estava decidido a oferecer aos trabalhadores medidas que, pensava, os levariam para a aceitação da ordem melhorada pelo Estado”.

O Banco Mundial reconhece que "em 1889 o chanceler alemão Otto von Bismarck aproveitou a oportunidade política que se lhe oferecia para apaziguar os trabalhadores industriais e distanciá-los dos socialistas e criou o primeiro plano nacional participativo de seguridade econômica para a velhice, dando assim aos trabalhadores um interesse econômico no governo central". Ou seja, o velho (então novo) princípio de fazer a revolução, antes que o povo a fizesse. Por esse motivo se diz que a previdência social nasceu "como uma conquista dos operários alemães".¹

Na França, em 1867, já existiam 5614 "sociedades de socorro mútuo", uma associação operária em constante expansão, mas logo "o tirano Napoleão III as submeteu a sua férula, escravizando-as, administrando seus fundos e nomeando seus presidentes, dando-lhes, enfim, um caráter oficial. Essas caixas viraram uma espécie de ratoeira, onde entrava o dinheiro do povo que o governo transformava em papel do Estado, com a oferta de reembolsá-lo em metálico segundo a vontade dos contribuintes, mas sem poder fazê-lo na prática". Em todos os países, os chamados "benefícios sociais" foram arrancados pelo movimento operário ao longo de décadas de luta.

Na Inglaterra, sob a influência de Charles Booth, dos Webb (Sidney e Beatrice, fundadores da Sociedade Fabiana) e do Partido Trabalhista, a seguridade social foi um dos principais elementos da vida inglesa. Em 1897, o Workmen's Compensation Act introduziu o seguro para acidentes de trabalho, ao qual se seguiu, na primeira década do século XX, uma série de leis ampliando a seguridade social às doenças, invalidez, desemprego e velhice.

Nos EUA, como consequência da crise mundial de 1929 e da agitação operária nos anos seguintes, aprovou-se em 1935 um vasto plano de seguridade social, que forneceu "vários benefícios em seguros de vida, saúde e pensões para a maioria dos norte-americanos", o que "restringiu o papel dos seguros privados".

O Tratado de Versalhes, em 1919, proclamou o seguro social obrigatório, e a conveniência de sua adoção pelos Estados (ao mesmo tempo, na Rússia, a

nascente república soviética começava a criar um inédito sistema de cobertura social universal). Nos finais da II Guerra Mundial, a Previdência Social pública chegou ao ápice enquanto instrumento fundamental dos Estados capitalistas para fazer frente à onda revolucionária na Europa.

No "Plano" de 1945, na França, se estabelecia que a Seguridade Social deveria estender-se a toda a população, abrangendo também os não assalariados, isto foi consagrado pelas leis de maio e setembro de 1946. A Sécu, criada em 1945, foi administrada inicialmente por conselhos compostos em 75% por representantes dos assalariados, eleitos a cada cinco anos, em verdadeiras eleições políticas: foi só em 1967, sob o governo autoritário-bonapartista de De Gaulle, que se introduziu a gestão paritária (patrões, assalariados, Estado), que era uma das principais reivindicações das câmaras patronais. Comentando os planos aprovados em meados da década de 1940, o professor da Universidade de Zurique, Jean Halperin, assinalou: "Não parece exagerado afirmar que a condição para a subsistência do capitalismo é a seguridade social".

Na Argentina, Perón, na década de 40, concedeu alguns destes benefícios como uma concessão preventiva com o fim último de arregimentar o movimento operário. A partir da sua incorporação oficial ao sistema salarial, a Previdência Social não se caracteriza como um "custo extra-salarial" (como o chamado "custo Brasil" e outros), mas como um pagamento diferido do trabalhador ativo: abolir ou reduzir a Previdência Social pública, portanto, significa uma redução do salário equivalente ao montante abolido.

A Seguridade Social foi, desde o início de sua legalização, um conjunto de normas e procedimentos que têm por objetivo a proteção das pessoas contra a exploração, a doença, o abandono e a impossibilidade do trabalho, enfim, as dificuldades que cada um corre o risco de sofrer ao longo da vida. Saúde, Assistência Social e Previdência são, hoje, as principais componentes da Seguridade Social.

Em resumo, segundo o professor de Direito do Trabalho da Universidade de Salamanca, M. Carlos Palomeque, "a burguesia mais consciente tinha conseguido entender que a alternativa apresentada na luta social não era senão reforma ou revolução, e que o mais conveniente para a ordem burguesa era afastar as classes

¹ *Gazeta Mercantil*, 19 de fevereiro de 1996.

trabalhadoras das predisposições revolucionárias, através de uma política de concessões e reformas. A opção reformista é uma medida defensiva de classe diante da fundada ameaça revolucionária que protagonizam as organizações operárias".

Em finais do século XIX, Gumersindo Azcárate, catedrático espanhol de Direito, também o compreendera: "As leis chamadas operárias ou sociais são expressão da aspiração ou desejo de resolver a antítese existente entre o Direito privado e o público, de empreender o lento caminho das reformas para evitar o violento das revoluções". Mas a resolução da contradição público-privado foi apenas formal no direito corrente, por isso a contradição subsistiu, na forma da acusação de "socialismo" feita pelo liberalismo burguês contra a legislação social: "A Segurança social, quando instituída, provoca escândalo; a alguns, afigura-se uma ameaça para a família, considerada como sede normal de uma solidariedade afetiva, cujos elos a Segurança Social afrouxaria, tornando-a menos necessária; para outros (que podem ser os mesmos), enfraqueceria a iniciativa e a responsabilidade individuais. No primeiro caso, como se vê, pretende-se preservar determinado tipo de relações humanas; no segundo, a reação, embora menos clara, talvez seja da mesma natureza; o que choca implicitamente é que, ao consagrar a necessidade, reconhecendo que ela confere direitos, a Segurança Social contesta a ideologia clássica do mérito e do ganho, a visão liberal do salário que só recompensaria o esforço produtivo; no fundo, não traduzirão esses protestos um "modelo" de relações sociais herdado do século XIX? Uma visão do Trabalho adotada pela Propriedade?"

2.1 - HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

No Brasil, a Seguridade Social teve início no século XIX. Na década de 1830, surgiram as primeiras sociedades beneficentes, privadas e discriminatórias profissionalmente (apenas determinados profissionais tinham acesso a seus benefícios).

As primeiras iniciativas públicas de constituição de sistemas previdenciários datam do final do século passado, ainda discriminatórias profissionalmente, mas menos limitadas nos benefícios que propiciavam. Descontos a título de previdência

sobre os vencimentos dos servidores públicos remontam ao ano de 1835, quando o Regente Feijó, na menoridade de D. Pedro II, o instituiu através de um decreto de 10 de janeiro de 1835, batizado de IPASE em 1938.

Em 1888, foi constituída por lei uma caixa de socorro para empregados de estradas de ferro, que provia pequenos auxílios em períodos de doença e auxílio funeral. No ano seguinte, em 1889, foi criado um fundo de pensões para os trabalhadores das oficinas da imprensa nacional. Aos trancos e barrancos, o sistema previdenciário brasileiro foi se ampliando e se aperfeiçoando. Nas primeiras décadas do século XX, foram aprovadas leis determinando contribuições para caixas de aposentadorias e pensões e ampliando tanto o número de pessoas beneficiadas como o de benefícios concedidos.

A Previdência pública passou a existir com a "Lei Eloi Chaves", de janeiro de 1923. A Constituição de 1946, influenciada pela democracia dos países anglo-saxões e dos países vitoriosos na segunda guerra mundial, pela tendência social-democrata e por doutrinas da Igreja Católica no terreno social e na proteção da família, regulamentou uma série de benefícios e indicou suas principais fontes de financiamento.

Em 1960 foi promulgada a Lei Orgânica da Previdência Social (3807) consolidando a legislação e normas existentes: com o decreto-lei n. 72, de 1966, foi centralizada a organização previdenciária, surgindo o INPS (Instituto Nacional de Previdência Social). A Lei 5316, de setembro de 1967, estabeleceu o monopólio estatal do seguro social, integrando os acidentes de trabalho no sistema previdenciário, mas uma década depois, a lei 6435, de julho de 1977, instituiu normas sobre entidades de previdência privada.

3 TENDÊNCIA MUNDIAL DE REFORMAS – FATORES DETERMINANTES

As agruras vividas pela Previdência Social confundem-se com os dilemas enfrentados pelo próprio capitalismo.

Em todo o mundo, os chamados regimes de previdência social estão em crise, segundo o diagnóstico de organismos financeiros internacionais e governos.

O Banco Mundial impulsiona a reformulação rumo ao corte dos chamados benefícios sociais e à privatização da previdência social com o diagnóstico de que "os sistemas atuais que provêm seguridade financeira aos anciãos marcham diretamente para o colapso".²

Esse "colapso" seria uma consequência contraditória do melhoramento social promovido pelo capitalismo, pois "a proporção da população de idade avançada aumenta rapidamente" e os fundos não são suficientes para cobrir as necessidades ou as coberturas oferecidas até o presente.

Segundo Amancio López (em *Asalto al Futuro: Democracia y Seguridad Social*) "o objetivo primeiro da Previdência Social é fazer chegar parcela da Renda Nacional que por direito corresponde àqueles que por razões alheias à sua vontade não podem obtê-la do mercado".

A Previdência Social deveria abarcar um conjunto de necessidades que se colocam quando o trabalhador é expulso do mercado de trabalho. Esta compreende a cobertura da velhice (aposentadoria), a saúde, a desocupação (auxílio-desemprego), etc., os quais fazem parte do valor da força de trabalho e têm a ver com a existência e reprodução do trabalhador. Mas, assim como a tendência do capital a aumentar a mais-valia absoluta e relativa impele a burguesia a reduzir os salários, também explica seu brutal ataque à aposentadoria, à saúde, ao auxílio-desemprego, etc. Em todos os casos, estes sistemas debutaram como um imposto sobre a classe capitalista na forma de uma contribuição sobre os salários, como contribuições mistas (patrões e operários) ou a cargo do Tesouro. Em contrapartida, o trabalhador teria direito à cobertura médica e ao pagamento de pensões definidas como uma porcentagem dos salários dos últimos anos tanto em caso de desemprego como durante a velhice.

Estes sistemas eram insuficientes, baixos e incompletos em relação aos salários e ao nível de vida dos trabalhadores: perpetuavam na velhice os parcos ingressos da classe operária, em muitos casos não cobriam o desemprego, e ficavam de fora milhões de pessoas sem trabalho, milhões de trabalhadores rurais, donas de casa, etc. Não obstante, toda esta limitada seguridade social caiu sob o peso da crise capitalista, em todo o mundo, os sistemas estão em crise sem financiamento e cobrem e pagam cada vez menos.

² Informe do Banco Mundial. *Envejecimiento sin Crisis*, 1993. in Osvaldo Coggiola.

3.1 DESEMPREGO

Entre 1950 e 1970, a economia capitalista mundial cresceu à média de 5% anuais, mas a partir de então não consegue superar os 2,5%. Uma consequência disso foi a duplicação e até mesmo a triplicação da taxa de desemprego nos países desenvolvidos.

Segundo a OIT, "a situação do emprego piorou em 1992-93 na maioria dos países do mundo, qualquer que fosse seu grau de desenvolvimento. O indicado pelos resultados de anos recentes no campo do emprego coincide com o estancamento geral do produto mundial".³

No Informe sobre o Desenvolvimento Mundial, de 1995, o Banco Mundial afirmava que "no mundo há 120 milhões de desempregados e outros tantos milhões que perderam a esperança de encontrar trabalho. É possível que os pobres aumentem ainda mais em número à medida que a população ativa do mundo, que na atualidade compreende 2,5 bilhões de pessoas, ascenda a 3,7 bilhões no prazo de 30 anos".

Por sua vez, a OCDE assinalava que "o principal causador do lento crescimento do emprego foi o lento crescimento da produção" e que, inclusive se houver uma recuperação econômica, seria "sem emprego" e que o pouco emprego que se gera "deveu-se ao trabalho de meio período". A OCDE acrescentava que "em 1993 os programas públicos relacionados ao mercado de trabalho mostraram uma grande atividade". Para uma média de 22 países desenvolvidos, "o gasto público destinado a programas ativos e passivos representou ao redor de 1,7% do PIB, tanto em 1992 como em 1993. Os gastos de 2002 representaram mais de 3% do PIB nos países europeus da OCDE, quase o mesmo no Canadá e na Oceania, mas bastante menos de 1% no Japão e nos EUA".

Mais importante é a conclusão da OCDE: "Na maioria dos países, entre dois terços e três quartos deste gasto se destinaram aos programas 'passivos' de manutenção dos ingressos, como o seguro-desemprego e a aposentadoria antecipada por razões relacionadas ao mercado de trabalho. Esse gasto geralmente continuou aumentando em 1993 junto com a tendência ao desemprego, salvo nos EUA, onde ambas variáveis vem diminuindo desde o ano fiscal de 1992-93". É

evidente que os maiores "gastos" da Previdência Social têm a ver diretamente com o aumento do desemprego e o estancamento e inclusive quedas na produção, ou seja, é uma consequência da crise capitalista e não como diz o Banco Mundial, das melhorias sociais obtidas sob o capitalismo.

Por sua vez, as receitas da seguridade social caíram como consequência das menores contribuições provocadas pela diminuição do número de operários que trabalham e pela queda dos salários. "Provavelmente estas elevadas taxas de desemprego continuarão exercendo uma influência moderadora nos salários", dizia a OCDE.

Sob a suave denominação de "trabalho informal" se esconde uma realidade trágica, um crescimento espetacular da exploração sem limites (sem nenhuma contribuição previdenciária e impostos patronais de qualquer natureza), com jornadas de trabalho situadas entre 70 e 80 horas semanais, "trabalho" que já é responsável por 60% dos postos criados no Brasil (só em São Paulo, foi responsável por 77% dos postos criados em 2003).⁴

3.2 IDADE MÍNIMA

Para o Banco Mundial, a crise da seguridade social explica-se porque há um aumento da população de idade avançada: "Devido à rápida transição demográfica causada pelo aumento da esperança de vida e a diminuição da fecundidade, a proporção de idosos na população está aumentando aceleradamente". Conseqüentemente, por razões demográficas as contribuições sobre os salários dos trabalhadores ativos não poderiam financiar os saldos e as prestações dos passivos, além do maior custo da saúde. Para manter o financiamento, segundo o Banco Mundial, requerer-se-ia aumentar as contribuições sobre os salários, o que "causa evasão", ao admitir que os governos incorrem em déficits, ou que "estimula a inflação" e "obstaculiza o crescimento". Em síntese, a atual Previdência Social seria um obstáculo para o desenvolvimento capitalista.

³ Organización Internacional del Trabajo. *El Trabajo en el Mundo*, 1994.

⁴ O Estado de São Paulo, 3 de junho de 2003.

O aumento da esperança de vida, que não é a mesma em todo o mundo e em todas as classes sociais é uma conquista da sociedade em decorrência de uma série de elementos envolvendo fatores diversos, desde a melhora das condições de vida até os avanços da medicina e sua repartição ampla.

Um progresso histórico não deveria ser usado como argumento para brandir o terrorismo da falência dos sistemas de previdência. Em um regime social que avança, o aumento da produção deveria ser superior ao crescimento vegetativo da população e do próprio aumento da massa operária explorada. Por conseguinte, o aumento da riqueza social deveria financiar folgadoamente os maiores gastos que surgem com o prolongamento da vida.

Como afirma Mário Simões, no seu artigo Fundo de Pensão, o canto de sereia do grande capital: "A odisséia dos trabalhadores brasileiros será muito maior do que aquela de Ulisses, que errou pelos mares por 10 anos até retornar à sua Itaca. Aqui as incertezas serão mais longas, 30 anos para as mulheres e 35 para os homens, com idade mínima de 60 e 65 anos respectivamente. Até lá, cada um seguirá em sua embarcação solitária de capitalização, enfrentando os mares revoltos e desconhecidos do mercado de capitais. Nem mesmo a solidariedade de sua geração, das antecedentes e das vindouras, levará na bagagem".

3.3 GASTOS COM A SAÚDE

Outro fator de aumento dos gastos tem a ver com a saúde. O crescimento dos gastos em saúde nos EUA, desde o ano de 1970, foi de 11,6% ao ano. Os gastos em saúde deixaram de representar 6% do PIB em 1965 passando a 14% em 1993: Uma análise descuidada pode levar à conclusão de que o aumento do gasto se refletiu em ganho de qualidade. Ledo engano, a crise afeta os custos que aumentaram e também qualidade que decaiu.

Em 1993, um informe do senador dos EUA David Pryor, oposto ao lobby da PMA, Pharmaceutical Manufacturers Association (associação internacional de laboratórios), pontuou: "Entre 1980 e 1992, de acordo com o serviço de estatísticas trabalhistas, os preços dos medicamentos subiram 128%, 6 vezes mais do que a inflação, que foi de 22%. Em 1992, os preços dos medicamentos subiram 6,4%,

mais do que 4 vezes a inflação, que foi de 1,5%. A indústria farmacêutica nos diz que precisa de maiores preços para cobrir os custos de pesquisa e desenvolvimento. Os números nos mostram que os ingressos dos laboratórios não se destinam à pesquisa e desenvolvimento. Mais de um terço do preço - cerca de 35% - cobre os gastos de marketing e publicidade e os lucros. Somente 16% vão para a Pesquisa e Desenvolvimento".

Os lucros dos laboratórios não se dirigem à diminuição de custos mediante novas pesquisas, mas se voltam para o circuito financeiro. Os laboratórios são atores de peso em Wall Street e nos mercados especulativos. Um informe do Financial Times (de 6 de março de 1993) precisava que o aumento nos gastos da saúde se devia à pressão dos laboratórios e clínicas privadas para dismantelar a cobertura universal e os orçamentos fixos globais: "A cobertura universal foi a chave para conter os custos, informou a OCDE.

Ao estabelecer orçamentos globais, os governos podem dar o exemplo no controle dos gastos, restringindo as vantagens das clínicas, hospitais e da indústria farmacêutica. Onde os custos da saúde são liderados pela demanda e ilimitados - como nos sistemas de seguros privados - não existe essa força para economizar e ser eficiente.

3.4 INTERESSES ECONÔMICOS

A proposta do Banco Mundial é generalizar a aposentadoria e a saúde privadas diretamente a cargo do trabalhador, eliminando por completo a contribuição patronal.

Em relação ao seguro-desemprego, também propõe que esteja a cargo do trabalhador, através de um fundo que se formaria como uma porcentagem do salário durante sua etapa ativa. E na saúde, também propõe planos privados, custeados pelos trabalhadores. Tudo isto de forma obrigatória, para assegurar um mercado cativo aos grandes monopólios e estabelecer o confisco de uma parte do salário de forma compulsória.

Como todos estes benefícios sociais não são outra coisa que um salário indireto (diferido) no tempo ou para cobrir contingências de saúde, a política de que

o trabalhador financie com seu salário corrente sua velhice, seu desemprego e sua saúde, significa uma queda no salário maior ainda do que a que se vem registrando em todo o último período.

Abocanhar um mercado estimado em 70 bilhões de reais também aguça o apetite do mercado financeiro (vide capítulo 4.4).

Outro ator social também percebe oportunidades neste apetitoso mercado. Trata-se das Entidades Sindicais, através da figura do "Instituidor" (vide capítulo 5.6).

3.5 A SITUAÇÃO EM OUTROS PAÍSES

3.5.1 Chile

Parte do plano de repasse da responsabilidade pela Seguridade Social para o trabalhador, foi implantado no Chile, sob Pinochet, depois aperfeiçoado pelos governos "democráticos" da "Concertação" entre a Democracia Cristã e o PS. Tanto a aposentadoria como a saúde no Chile, estão inteiramente a cargo do trabalhador, de quem se desconta quase a quinta parte do salário. A aposentadoria que receberá é uma incógnita, já que dependerá dos anos em que trabalhou e dos rendimentos financeiros dos Fundos. De qualquer maneira, com rendimentos elevados como os que o Chile teve entre 1981-94, a aposentadoria privada é, em media, de 150 dólares, a saúde é restrita e não cobre as doenças complexas. O propósito de todas estas "reformas" impulsionadas pelo Banco Mundial é claro: aumentar a taxa de lucro capitalista, baixar o salário e formar com a "poupança compulsória" dos trabalhadores, que equivale a 20/25% dos salários, uma imensa massa de fundos especulativos.

3.5.2 Argentina

Na Argentina, a seguridade social "faliu": as suas causas foram: a desocupação, a marginalização de camadas crescentes da população, a queda fenomenal dos salários de maneira ininterrupta, especialmente desde 1975 em

diante, os aumentos dos preços dos medicamentos e o encarecimento da saúde e a própria sabotagem capitalista através da sonegação. A este quadro se incorpora uma política deliberada de rebaixamento das aposentadorias, de eliminação do salário-família e de desmantelamento da cobertura da saúde.

Antes de tudo, as caixas de aposentadorias, as obras sociais e os hospitais públicos foram esvaziados. De 1950 a 1957, as Caixas previdenciárias acumularam um superávit equivalente a 25% do PIB. A partir de então, o superávit caiu substancialmente e, em 1962, apresentou déficit pela primeira vez. Nos anos posteriores e até finais da década de 70, as Caixas permaneceram relativamente equilibradas, apresentando superávits ou déficits de escassa magnitude alternadamente.

A partir de 1978, o sistema começou a apresentar desequilíbrios de crescente significação. O que aconteceu com os excedentes? Eles foram colocados em bônus do Tesouro com um rendimento de 4% anual, enquanto que a inflação oscilava entre 15 e 25% anuais. Por outro lado, o Tesouro fazia suas contribuições como empregador em bônus. Em 1970, mediante uma lei, dispôs-se a resgatar os bônus por um montante de 215 milhões de dólares, em 10 quotas anuais, sem ajuste. Um excedente de 25% do PIB, equivalente a mais de 70 bilhões de dólares, foi "resgatado" em 215 milhões em 10 quotas! Outro fator agravante foi a aplicação das chamadas "novas modalidades de contratos de trabalho", aprendizagem, fomento do emprego (o "primeiro emprego" platino) etc. Por estes contratos, as patronais não pagam as contribuições sociais (aposentadoria, salário-família, seguro-saúde, etc.) com o qual o sistema diretamente não recebia nem um centavo.

Na saúde, a "reforma" eliminou a cobertura universal que recebiam os trabalhadores através das "obras sociais", pelo chamado PMO (Plano Médico Obrigatório), uma saúde básica equivalente a 15 pesos mensais por "beneficiário". O propósito foi que toda cobertura acima da mínima se realizasse contra o pagamento de contribuições adicionais do trabalhador, de modo a captar uma parte maior do salário do operário. Automaticamente, haveria uma saúde de primeira, de segunda, de terceira categorias, que dependeria do salário do trabalhador, do grupo familiar, de suas idades, etc. Simplesmente porque funcionaria como um seguro privado, onde os preços são estipulados em função dos riscos médicos, quantidade de filhos e dos lucros. Tudo isto se complementa com a destruição do hospital público por

meio da "autogestão", ou seja, da privatização da atenção médica e da eliminação, por esta via, do orçamento público com destino à saúde. A tendência é claramente rumo a uma maior degradação das condições de vida dos trabalhadores. A ofensiva da classe capitalista é uma consequência da crise do regime capitalista e não obedece a causas naturais, demográficas ou de melhoria social.⁵

O regime de previdência privada não apenas demonstrou ser um regime de confisco salarial em benefício do capital financeiro, mas também criou uma verdadeira "bomba relógio" social: em janeiro ingressaram as contribuições de apenas 30% dos filiados, como consequência do desemprego e da evasão patronal.

A saída para a "crise" via fundos de pensão, privados ou públicos, abertos ou fechados, está, por sua vez, em avançado estado de falência no mundo todo. Na Argentina, o governo Kirchner propôs, como primeira medida de governo, a habilitação aos trabalhadores para passar dos fundos de pensão privados para o sistema de repartição estatal. Na verdade, na disputa com os fundos de pensão, Lavagna (ministro da Fazenda de Kirchner) busca, com a passagem dos trabalhadores dos fundos privados para o sistema de repartição, ficar com os títulos da dívida que hoje estão nas mãos deles. Desta forma cancelaria a parcela da dívida que se encontra nas carteiras dos fundos e evitaria que estas se apresentem na renegociação da dívida exigindo a redolarização da dívida que têm em seu poder. Mas o episódio não deixa de ilustrar a falência de um sistema, no país em que ele foi levado adiante mais "fundo". O governo tenta salvar os fundos privados com o dinheiro público (ou seja, do contribuinte): "todos os trabalhadores em atividade contribuiriam com uma administradora privada. Mas, na hora de receber o benefício, o trabalhador receberia uma parte da sua aposentadoria do Estado e outra da AFJP ("fondo privado de jubilación y pensión", nome dos fundos de pensão na Argentina)".⁶

⁵ Cf. Ismael Bermúdez. Privatização da Previdência precipitou colapso da Argentina. *Revista Adusp* no. 30, junho de 2003. in Osvaldo Coggiola.

⁶ Lanzan un Proyecto para reformar las jubilaciones. *Clarín*, 17 de maio de 2003.

3.5.3 França

Na França, a reforma da previdência pretende liquidar uma conquista histórica da classe operária francesa. Pretende-se alongar o período de contribuição, aumentar a idade para a aposentadoria e reduzir os rendimentos.

Como as patronais francesas estabeleceram a norma não-escrita de demitir todos os trabalhadores que se aproximam dos cinquenta anos, a consequência da “reforma” será a de que ninguém conseguirá reunir os requisitos para se aposentar (receberão um “subsídio para a velhice”). Esse subsídio é o que recebem hoje trabalhadores terceirizados e precarizados que chegam à idade de retiro.

Como em toda a Europa, também na França a reforma previdenciária é vital para o grande capital. Em primeiro lugar, porque permitirá elevar os subsídios recebidos pelas patronais; ao mesmo tempo, o governo de Chirac-Raffarin está empenhado em reduzir os aportes e contribuições patronais à seguridade social. Em segundo lugar, porque a reforma obrigará os trabalhadores a permanecer por mais tempo no mercado de trabalho; a acentuação da concorrência entre os trabalhadores servirá para que as patronais baixem os salários e flexibilizem as condições de trabalho.

A destruição da previdência social – que caminha de mãos dadas com a destruição do conjunto da legislação protetora do trabalho e do salário – é um passo no objetivo estratégico de estabelecer o chamado “contrato individual”. Finalmente, a reforma da previdência procura abrir um novo campo para a especulação financeira, mediante o estabelecimento de aposentadorias privadas “complementares”. Por trás da reforma previdenciária, existe toda a intenção de saída capitalista para a crise de seu regime social. O governo pretende aumentar a contribuição dos servidores públicos para com a Previdência dos atuais 37,5 anos para 40 (como no setor privado): em 2020 todos -servidores públicos e trabalhadores do setor privado terão de contribuir por 42 anos antes de se aposentar, acabando com a aposentadoria aos 60 anos.⁷

3.5.4 Inglaterra

“A classe média britânica acredita que sua aposentadoria privada está mais protegida que a dos europeus do continente, que têm um sistema estatal de distribuição. Três anos de colapso dos mercados de valores e ações de pronto os despertou. Agora, essa confiança é uma mera ilusão. Os fundos de pensão privados não estão mais protegidos do que a aposentadoria prometida pelo Estado. E isso é assim tanto para os esquemas de contribuição definida como para os ‘planos ouro’ (gold standard)”⁸.

Em outras palavras, o capitalismo britânico já não poderia evitar que os trabalhadores e a classe média de seu país tenham um futuro miserável. No entanto, a perda da aposentadoria é apenas parte do problema porque, ademais, estão caminhando para a falência as empresas que tinham planos associados de aposentadoria.

A posição financeira dos fundos de pensão britânicos deteriorou-se desde meados dos anos 1990. A razão é simples: as contribuições dos trabalhadores foram investidas em ações, bônus e outros títulos que substancialmente perderam valor.

A cada ano alarga-se a brecha entre o que se deve pagar aos aposentados e pensionistas e o valor dos investimentos dos fundos de pensão. Esse ‘gap’ foi estimado pela agência Morgan Stanley em 85 bilhões de libras esterlinas. Em alguns casos, esse déficit é tão grande como o valor das próprias empresas: a Rolls-Royce tem um déficit previdenciário de 1,12 bilhões de libras esterlinas e o valor em ações da companhia é de 1,24 bilhões.

Na Inglaterra, quase 40% dos rendimentos da aposentadoria provêm de fundos privados e 60% da aposentadoria estatal. Como acontece também nos Estados Unidos, a aposentadoria privada pode proceder de planos de aposentadoria de empresas ou de administradoras especiais, chamadas de “benefícios definidos”. Isto significa que, ao se aposentar, o trabalhador recebe uma aposentadoria definida (como porcentagem de seu salário) à margem dos rendimentos ou quedas das aplicações financeiras realizadas com as contribuições durante toda a sua vida economicamente ativa. Entre 1987 e 2001, segundo o Financial Times, havia 4.000

⁷ 1,1 milhão de franceses contestam reforma. *Folha de São Paulo*, 14 de maio de 2003.

⁸ *Financial Times*, 17 de março de 2003.

planos de aposentadoria deste tipo com enormes excedentes, porque os ativos financeiros estavam tão exagerados que superavam os compromissos previdenciários com os trabalhadores, motivo pelo qual as patronais reduziram suas próprias contribuições.

Mas com o desmoronamento de bônus e ações, não apenas viraram fumaça os “enormes excedentes” dos fundos de pensão como também os ativos das grandes empresas. Assim, a classificadora de risco Standard and Poor's colocou “sob vigilância com perspectiva negativa a classificação das dívidas de curto e longo prazo de 10 grupos europeus em relação às suas obrigações com as aposentadorias de seus assalariados”.⁹ Os grupos, que não podem honrar os planos de aposentadoria de seus trabalhadores são, além da siderúrgica alemã Thyssen Krupp, a Arcelor, Michelin, Deutsche Post, GKN Holdings, Linde, Pilkington, Portugal Telecom, Rolls Royce e TPG.

3.5.5 Estados Unidos

O Fundo de Garantia das Aposentadorias Definidas (PBGC) passou de um excedente de 7,7 bilhões de dólares em 2001 para um déficit recorde de 3,6 bilhões no último ano. Nos Estados Unidos a situação é mais grave porque atinge tanto os grupos econômicos como os Estados. Na berlinda estão, por exemplo, a Ford e a General Motors; e afeta não só a aposentadoria como também a saúde: a siderúrgica Bethlehem Steel anunciou em 8 de fevereiro a suspensão de pagamentos de auxílio médico e do seguro de saúde aos seus 95.000 aposentados e seus familiares, e isto logo depois de o Fundo de Garantia das Aposentadorias Definidas se encarregar do pagamento das aposentadorias por 4 bilhões de dólares que o grupo não era capaz de cumprir. A consequência é que agora os antigos empregados do grupo siderúrgico terão um aumento explosivo de seu convênio médico de 6 para 200 ou 300 dólares mensais.

Acrescente-se a crise financeira dos planos de aposentadoria dos Estados, que passaram de um superávit de 112 bilhões de dólares em 2001 para um déficit

⁹ *Lê Monde*, 11 de fevereiro de 2003.

de 180 bilhões no final de 2002.¹⁰ Os mais comprometidos são Illinois, Ohio e Texas. Este déficit dos fundos de pensão representa cerca de 36% da arrecadação de impostos dos Estados.

Diante dessa bancarrota, o que se buscou é que a crise caísse sobre os trabalhadores. Agora, pretendem dar um passo mais importante. O que as burguesias européia e estadunidense pleiteiam é elevar a idade para a aposentadoria e, ademais, transformar esses planos de pensão definidos em indefinidos, isto é, que a aposentadoria privada dos trabalhadores dependa do valor dos fundos no momento de se aposentar, de tal maneira que o trabalhador assuma riscos financeiros.

3.6 CRISE NOS MERCADOS DE CAPITALIS

Há risco de insolvência nos fundos de pensão dos Estados Unidos: segundo a consultora Merrill Lynch, até 346 fundos de empresas deste país (75% dos componentes do Standard & Poor's 500) correm o risco de não ter dinheiro suficiente para honrar seus compromissos com os partícipes por culpa da queda das ações das companhias nas quais investiram. No total, poderiam faltar 640 bilhões de dólares aos fundos de pensão. Uma cifra que contrasta com os superávits de 2000 e 2001, situados em 215 e 500 bilhões, respectivamente.

Entre as empresas afetadas figuram grandes grupos como a General Motors, Ford, SBC, Boeing e IBM que, agora, poder-se-iam ver obrigadas a fazer contribuições diretas aos seus respectivos fundos de pensões. Algo que aconteceu na Europa com empresas como a KPN ou BT Group. Ademais, as crises destes afetam a própria geração de renda das companhias. Até o momento, as respectivas filiais financeiras das empresas eram as encarregadas de gerir os fundos de pensão, e suas rendas passavam diretamente para os cálculos de resultados.¹¹

A falência da Enron, o quinto monopólio mundial de energia, e o maior comercializador de gás e eletricidade dos Estados Unidos, evidenciou que manejava um fundo de previdência privada de seus trabalhadores de 2,1 bilhões de dólares,

¹⁰ *Financial Times*, 14 de março de 2003.

¹¹ *América Economia*, 1º de outubro de 2002.

60% investidos em ações da Enron, a própria empresa. Como a falência reduziu em 95% o valor patrimonial da Enron, os 2,1 bilhões de seus empregados agora valem 1 bilhão. Como os 40% restantes do fundo também devem ter sido investidos na Bolsa, a perda seria ainda maior. Em poucas palavras, os trabalhadores da Enron perderam o salário e a aposentadoria. E, ainda por cima, cerca de 120 das maiores companhias estadunidenses têm, pelo menos, um terço dos fundos de pensão de seus empregados em ações de suas próprias empresas: a General Electric tem 75%, e a Coca-Cola 78%, em ações.

Os fundos de pensão baseavam-se também na valorização das ações de companhias das “novas tecnologias”: entre 1998 e 1999, o índice Nasdaq saltou dos 1.000 para 4.800 pontos, ou seja, quase quintuplicou em dois anos, numa especulação que parecia não ter fim. Este crescimento sustentado de valores das ações da Internet permitiu o financiamento quase gratuito de numerosas “dot.com”. Em muitos casos, tratava-se de empresas simplesmente inviáveis que foram criadas para aproveitar a “Internetmania” e enriquecer seus criadores. Dos 29 milhões de páginas criadas em 1999, apenas 20% se encontram em funcionamento; o restante, só foi registrado. A imensa maioria dessas empresas jamais conseguiu obter um único centavo de lucro. A proliferação de empresas da Internet aparece, então, como um reflexo do movimento da especulação financeira. A queda dos valores das “ações Internet” confirmou esta caracterização e pôs a nu todos os elementos da crise capitalista. Para que se tenha uma idéia dos riscos da “capitalização” dos fundos, basta o panorama das falências ocorridas nos EUA nestes últimos anos: As falências totalizam 500 bilhões de dólares: duas Argentinhas e meia faliram nos Estados Unidos como produto da crise do capital, levando consigo os fundos de pensões lastreados em suas ações.

Na Europa, a situação não é melhor. A OCDE advertiu sobre o grave risco da queda nas Bolsas sobre os fundos privados de pensão, cuja viabilidade está ligada à evolução dos mercados de renda variável: “Existe o risco de que as pessoas que investiram nesses fundos recebam pouco ou nada depois de se aposentar” (grifo nosso). As perdas nas Bolsas de Valores nos últimos cinco anos foram calculadas em 10 trilhões de dólares (um valor superior ao PIB dos Estados Unidos), dos quais, segundo *Il Sole 24 Ore*, 1,4 trilhão foram perdidos pelos fundos de pensões.

Para evitar a concentração dos fundos em investimentos das próprias empresas, está em aplicação na Espanha uma “externalização” dos compromissos pelas pensões: retirá-los do balanço das empresas, de modo que passem a ser administrados por companhias de seguros ou fundos de pensão.¹² Com isso, dispersar-se-ia o risco de investimento. Mas o problema é que o capitalismo atravessa uma crise generalizada e os chamados “investimentos financeiros” estão todos naufragando. Afirma *El País* que após o conhecimento de que os planos de renda fixa mista que colocam na Bolsa entre 15 e 30% de seu patrimônio perderam 5,67% de seu valor, os de renda variável mista e renda variável pura colheram quedas de 14,9% e 29%, respectivamente.

Na Argentina, depois de obter suculentas comissões, os fundos (AFJP) fizeram com que os trabalhadores perdessem 10% de seus fundos, o que equivale a aproximadamente 2 bilhões de pesos. E, ainda assim, os fundos estão falidos, já que 90% dos fundos estão em títulos da dívida que são insolventes, impagáveis, e que se desvalorizam no mesmo ritmo da crise argentina.

3.7 SOLIDARIEDADE X SORTE

Na verdade, tudo nos fundos depende do momento da aposentadoria. Em período de alta das bolsas, o cálculo de renda ou capital será alto. Mas, em período de queda, será baixo também: “Todos os planos privados atualmente oferecidos têm três coisas em comum: eles reduzem os níveis de benefícios; eles tiram dinheiro do fundo de previdência para esses benefícios; e usam esse dinheiro para animar o mercado de ações. Sem garantia de retorno. Se as ações estiverem em alta no momento da sua aposentadoria ou quando você cair de um andaime, você pode pelo menos esperar receber um pouco mais do que é seu de direito. Isso porque os mercados de ações rendem mais do que os títulos do governo (nos quais os fundos de previdência investem o seu excedente). Também oferecem mais riscos. Se houver um crash da bolsa na data da sua aposentadoria e as perdas não forem recuperadas até o dia da sua morte, você estará em sérias dificuldades. Já a

¹² *El País*, 9 de dezembro de 2002.

previdência pública tem o objetivo de fazer da aposentadoria uma questão de solidariedade e direito, não sorte”.

O economista Christian Weller calculou que, com base de contribuição com a mesma soma durante 40 anos, um aposentado em 1966 receberia duas vezes seus depósitos. Dez anos mais tarde, outro trabalhador aposentado, nas mesmas condições, não receberia mais que 40%.¹³ E a situação das bolsas piorou muito de 1976 para cá. Além disso, “os sistemas privados custam caro ao Estado. Em 2002, as isenções de encargos fiscais e contribuições de que se beneficiaram os fundos de pensão representaram, sozinhas, a metade (!) do déficit da Previdência Social [da França] (4,5 bilhões de euros)”.¹⁴

Na Europa, os trabalhadores enfrentam planos de “reforma da previdência” que tanto na Áustria como na França, na Itália ou na Alemanha, têm objetivos comuns: aumentar os períodos de contribuição, aumentar a idade de aposentadoria e alterar os métodos de cálculo dos rendimentos, para reduzi-los substancialmente. A central sindical austríaca denuncia que as “reformas” reduziram em até 20% os rendimentos da aposentadoria; a CGT francesa, por sua vez, antecipa que como consequência das “reformas” do governo Chirac, as aposentadorias estatais cairão em 30%. O ataque aos regimes previdenciários procura “liberar” fundos orçamentários para o salvamento do grande capital europeu; pretende também abrir caminho para os regimes “complementares” (privados), no exato momento em que o fracasso destes regimes privados na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos evidencia seu caráter confiscatório.

Pela primeira vez em meio século, a central sindical austríaca, a OGB (social-democrata), convocou uma greve geral nacional em repúdio à “reforma da previdência” impulsionada pelo governo direitista.

Na Itália, as centrais sindicais convocaram uma “cúpula” para coordenar as ações comuns contra a reforma da previdência de Berlusconi, incluída a greve geral.

Na Alemanha, os sindicatos repudiaram a “reforma” de Schroöder que, além de atacar as aposentadorias, atinge o salário-desemprego e flexibiliza as condições para demissões.

¹³ *EPI Issue Brief*, 7 de fevereiro de 2002.

¹⁴ Martine Bulard. *Lês retraités trahis par lês fonds de pension. Lê Monde Diplomatique*, maio de 2003. in Osvaldo Coggiola.

Para completar o panorama, digamos que no Chile pinochetiano, "pioneiro" da reforma em pauta, os Fundos foram a falência só dois anos depois de implantados: os fundos de pensão investiram sobretudo em títulos do Estado (78% em 1985), ou seja, que os fundos de capitalização "dos trabalhadores" financiaram o déficit do Estado, déficit alimentado, justamente, pela retirada das contribuições dos fundos públicos e sua alocação nos fundos privados.

3.8 RENDA CIDADÃ

O governo Lula no Brasil adotou a proposta do Banco Mundial, que prevê uma aposentadoria básica para os pobres, paga pelo governo (quem recebe mais, teria de colocar seu dinheiro em um fundo complementar, que seria aplicado no mercado financeiro, para render a aposentadoria no futuro) o que explica suas similaridades com os regimes que os governos "social-democratas" da Grã-Bretanha e Alemanha, e até os direitistas franceses, pretendem aplicar: "Como na maioria dos outros países da Europa, o regime de aposentadorias britânico está em crise. O aumento da expectativa de vida, a longevidade da geração nascida nos anos 50 ('baby-boom'), a vontade dos empregadores de descarregar sobre os assalariados uma parte dos riscos financeiros e sobretudo a menor rentabilidade dos fundos de pensão, em razão da queda da Bolsa, põem em perigo os ingressos dos futuros aposentados".¹⁵

Há uma tendência geral do capitalismo mundial em reduzir a "seguridade social" a um "benefício universal básico" ("renda cidadã", "renda mínima", etc.) e que qualquer benefício acima seja coberto diretamente pelo trabalhador, com contribuições obrigatórias ou voluntárias para companhias ou fundos privados. A proposta em favor da "renda cidadã" – um salário ou aposentadoria mínima para todos os cidadãos – inscreve-se dentro da tendência do capitalismo de destruir a seguridade social surgida nos anos 40 e 50. Num projeto brasileiro, se afirma que "a renda básica não torna os ricos mais ricos, pois os relativamente mais ricos contribuem mais para seu financiamento, com o pagamento de impostos, do que os relativamente mais pobres. A repartição igualitária de R\$ 100 bilhões já geraria

importante efeito de diminuição da desigualdade".¹⁶ (110 bilhões = 10% do PIB, dividido entre 150 milhões de pessoas = 660 dólares anuais, ou pouco mais de 50 dólares mensais).

4 REFORMAS NO BRASIL

O déficit da previdência pública tem sido colocado como o bode expiatório do problema fiscal brasileiro. É verdade que em alguns Estados e municípios ele atinge proporções delicadas. Por isso é necessário tratar as duas questões separadamente e cotejá-las com outras despesas públicas. Por exemplo, no plano federal, o déficit previdenciário se situava, em 2002, abaixo das despesas financeiras sobre a dívida pública interna federal, que somaram R\$ 29 bilhões.

Qualquer pessoa sensata e que compreenda minimamente a dimensão do problema fiscal brasileiro e da questão previdenciária sabe que é necessário estudá-la e fazer a sua reforma, tanto para se corrigir problemas estruturais como circunstanciais.

A discussão inicial pauta-se por termos semelhantes aos usados pelo governo anterior, que, desesperado em buscar dinheiro público para pagar e amortizar a sua dívida interna investiu contra os salários e a Seguridade Social, acreditando ser a única saída para suportar os gastos com juros.

Na obra *Reforma da Previdência Sem Segredos*, Reinhold Stephanes elenca os fundamentos, doutrinas e princípios que nortearam a reforma da previdência que resultou na Emenda Constitucional número 20/1998. A proposta buscou basicamente:

- a manutenção de um regime geral, universal, público, para os trabalhadores da iniciativa privada; limitado a um teto previsto em R\$ 1.200,00, correspondente a dez salários mínimos, à época e estimulando regimes complementares para os que ganham mais que esse limite;

¹⁵ *Le Monde*, 12 de outubro de 2002.

¹⁶ Senador Eduardo Suplicy. *Renda de Cidadania*. Brasília, Senado Federal, 2003, p. 7.

- um regime para os servidores do setor público civil e outro para os militares;
- adoção do princípio da equidade contributiva, inclusive com a eliminação das isenções;
- adoção de idade mínima para aposentadoria;
- manutenção de aposentadorias especiais exclusivamente em função de condições que prejudiquem a saúde ou a integridade física;
- consideração de fatores demográficos na sua evolução;
- consideração de fatores atuariais na sua sustentação;
- redução de distorções, privilégios, lapsos legais. O objetivo era elimina-los, porém se conseguiu apenas reduzi-los substancialmente, restando questões a serem consideradas no futuro;
- vinculação de recursos à Previdência Social (identificação de fontes e usos específicos para financiamento do sistema, de acordo com modelo universal).

A reforma criou uma regra de transição, tendo em vista a preservação de direitos adquiridos, não contemplou idade mínima para concessão da aposentadoria integral, preservou a imunidade constitucional das Instituições Filantrópicas, definiu como teto nos regimes do setor público a remuneração máxima de ministro do STF, definiu em R\$ 1.200,00 (equivalente a 10 salários mínimos) o teto de benefício do Regime Geral da Previdência Social e, por fim, manteve a aposentadoria especial aos 25 anos de contribuição para os professores da pré-escola ao segundo grau.

“Uma Reforma Tímida” resumiu o embaixador e deputado federal Roberto Campos. Opinião compartilhada pelo senador Beni Veras, relator da Emenda Constitucional, que profetizou a necessidade de novas alterações e até mesmo nova reforma num horizonte de cinco anos.

Pois bem, em 19 de dezembro de 2003 foi promulgada nova reforma que deu atenção privilegiada ao regime dos servidores públicos e está didaticamente resumida no Site do Ministério da Previdência (vide capítulo 7).

4.1 PERSPECTIVAS DE FUTURO

Ainda inspirados na obra citada no capítulo anterior, o ex-ministro da Previdência Social elenca os pontos que a seu ver devem fazer parte de uma “Agenda Futura” de reforma da Previdência:

- Contribuição de instituições filantrópicas;
- Contribuição de cooperativas de prestação de serviço;
- Contribuição rural;
- Cobrança de grandes débitos;
- Redefinição do Simples;
- Trabalho informal;
- Implantação definitiva do CNIS;
- INSS – Reestruturação ou Agência Executiva;
- Acidente do Trabalho;
- Correção de defasagens de 1989 a 1994;
- Pensão por morte – seletividade na concessão;
- Fundos de pensão.

4.2 ORIENTAÇÃO DO BANCO MUNDIAL

A inspiração da reforma é o Banco Mundial, que a batizou como a “previdência dos três patamares”.

Um primeiro patamar seria estatal, daria lugar a um benefício básico definido fixo ou com um piso e um teto, equivalente a uma cesta básica de indigência. Este “patamar” seria financiado com contribuições dos trabalhadores ou diretamente pelo Estado sobre a base dos impostos gerais.

Um segundo patamar, seria privado (fundos ou companhias de seguros) com contribuições obrigatórias dos trabalhadores acima do percentual de contribuição do primeiro patamar.

O terceiro patamar também seria privado, com contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Com este esquema, o que se quer é reduzir a aposentadoria estatal de modo a diminuir o gasto em aposentadorias e aumentar os pagamentos da dívida do Estado (no nosso caso, da dívida externa). Assim, o Estado "garantiria", por exemplo, um "benefício universal", e qualquer excedente sobre essa soma proveria de contribuições a um fundo, o trabalhador assumindo o risco pelo investimento do fundo.

O relatório *Averting the Old Age: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. Produzido pelo Banco Mundial, em 1994, apresenta proposta de reforma da Previdência em três "pilares": o obrigatório, com um sistema público de assistência, financiado por impostos, e encarregado de pagar uma quantia mínima pela velhice; o segundo, também obrigatório, gerenciado pelo setor privado e plenamente capitalizado para fins de poupança; o terceiro seria facultativo e indica a poupança individual como uma alternativa complementar aos pilares obrigatórios.

Basicamente o Banco Mundial tem recomendado "um sistema que é parcialmente de contribuições definidas capitalizado e gerenciado pelo setor privado".

O segundo pilar, diz o Banco Mundial, "é o mais inovador e controvertido dos três": "Ele estabelece um vínculo atuarial entre os benefícios e as contribuições, como em um plano de contribuição definida (CD), é plenamente capitalizado e gerenciado em moldes competitivos pelo setor privado (em um plano CD a distribuição, em vez dos benefícios, é definida e o benefício previdenciário futuro depende das contribuições acumuladas mais os retornos sobre o investimento. Em um sistema plenamente capitalizado, os ativos sempre são suficientes para cobrir os passivos futuros). Basicamente, as pessoas precisam poupar sua aposentadoria e esse pilar trata de suas poupanças", ou seja, a principal característica da CD é que todo o risco das aplicações passa a ser do trabalhador que se associar ao fundo de pensão. O benefício não está assegurado, depende do mercado. Deveria ser obrigatório para evitar que pessoas "imprevidentes" não poupem voluntariamente "o suficiente para a sua aposentadoria" e, portanto, "poderão se tornar um ônus para a sociedade como um todo quando envelhecerem".

Novamente o objetivo é não deixar dúvidas de que a aposentadoria e as pensões deixam de ser um compromisso coletivo da sociedade e passam a ser ações individuais. A utilização da contribuição definida é uma forma de transferir

para o trabalhador toda a responsabilidade e risco por sua aposentadoria e pela segurança e sua família. O aumento da idade para a aposentadoria é a chave: o que se quer é que o trabalhador contribua por uma maior quantidade de anos e receba durante menos anos o benefício. A palavra de ordem do BCE (Banca Central da Europa) é: "A Europa envelhece, reformas já!".

No Brasil, a última reforma tem como antecedente imediato o documento firmado entre o governo FHC, os quatro candidatos principais (incluindo Lula) e o FMI, em 2002.

Tal documento registrou o compromisso de aprovar o PL-9/99, e subordinou a reforma da Previdência à "criação e ampliação de superávit nas contas do Estado com vistas ao pagamento das dívidas interna e externa".

Na plataforma eleitoral e durante a campanha presidencial, o PT explicou a "reforma": "Essa profunda reformulação deve ter como objetivo a criação de um sistema previdenciário básico universal, público, compulsório para todos os trabalhadores brasileiros, do setor público e privado", diz o ponto 46 da Plataforma do PT. E continua: "Como complemento ao sistema público universal, para os trabalhadores tanto do setor público como do privado que aspirem a aposentadorias superiores às oferecidas pelo teto do orçamento público, haverá um sistema de planos complementares, com ou sem fins lucrativos, de caráter facultativo, e sustentado por empregados e empregadores".

Essa reforma iniciada no governo FHC e que segue as recomendações do Banco Mundial, consiste em estabelecer um sistema estatal básico obrigatório que pague aposentadorias básicas, eliminando definitivamente os rendimentos como proporcionalidade do salário. Assim se consegue: pagar aposentadorias mais baixas, reduzir conseqüentemente a contribuição patronal e "obrigar" na prática os trabalhadores que aspiram a uma aposentadoria conforme aos seus salários a contribuir "voluntariamente" a uma aposentadoria privada. Ao pagar menos em aposentadorias, aumentaria o superávit fiscal que o FMI exige para pagar a dívida.

Baixar as contribuições patronais é objetivo explícito da Plataforma: "O peso da contribuição dos empregadores (20% sobre os salários) é um elemento de redução da competitividade dos produtos brasileiros (porque poucos países adotam alíquotas tão altas) e, ao mesmo tempo, é um incentivo à falta de registro formal do trabalhador ou ao seu registro com salários inferiores". Esta proposta vem do Banco

Mundial: “A redução das diferenças entre o RJU e o RGPS será um grande passo para uma maior equidade e uma melhor distribuição do sistema brasileiro de previdência social. As administradoras públicas estão impulsionando reformas encaminhadas a conseguir harmonizar os benefícios de ambos regimes”, diz o Banco Mundial em informes confidenciais facilitados ao governo entre 1999 e 2000.¹⁷

De qualquer maneira, se isto não avança, o Banco Mundial propõe que “a administração pública deverá executar as tarefas difíceis antes de se criarem os planos de aposentadorias. A primeira é retirar da Constituição a fórmula de cálculo dos benefícios do RJU, reduzir a taxa de substituição (o cálculo do benefício) e aumentar o período de referência (tempo de contribuição). A segunda consiste em remediar as fraquezas do sistema de regulamentação e supervisão. Caso os trabalhadores incorporados ao RGPS não respondam aos incentivos da nova fórmula de cálculo dos benefícios, o governo terá que estabelecer também uma idade mínima de início dos pagamentos da previdência social” (aumento do tempo de serviço).

4.3 DESEQUILÍBRIO DAS CONTAS

Na previdência privada as contribuições típicas estão entre 16% e 20% dos salários, o tempo de contribuição pode ser superior a 30 anos e as aposentadorias pagas pelos fundos privados não são integrais. Vê-se que quem administrar a contribuição do trabalhador em um sistema de capitalização terá disponível uma quantidade grande e praticamente inesgotável de dinheiro. A proposta governamental limita o sistema de Previdência solidário a um valor baixo, empurrando um grande contingente de pessoas para o sistema de capitalização. O setor público, na Europa e nos EUA, absorve uma quantidade de recursos nunca menor do que cerca de 45% do PIB e, em alguns países, esse percentual é superior a 50%. No Brasil, o setor público, absorve 20% a 25% do PIB. Essa limitação de recursos públicos impõe sérias restrições ao desenvolvimento da educação, da

¹⁷ Informe Banco Mundial. *Dimensiones Del Reto de la Seguridad Social em Brasil*.

saúde, de projetos habitacionais, da justiça, da segurança, de todos os setores de interesse social.

No caso específico da Previdência, a arrecadação tem ficado entre 4,0% e 4,5% do PIB, valor muito baixo. A sonegação das contribuições sociais e fiscais e a amplitude que assume o trabalho informal em nosso país são as principais raízes da falta de recursos previdenciários: a sonegação compromete cerca de 20% das contribuições previdenciárias devidas.

Sempre que houve superávits previdenciários, o governo os absorve e jamais devolve (por exemplo, a construção de Brasília absorveu cerca de 20 bilhões de dólares de recursos previdenciários). No caso do Brasil, o argumento europeu do “envelhecimento” não cabe, pois, segundo o ex-secretário de Previdência Social do MPAS, Vinícius Carvalho Pinheiro, atualmente na Divisão de Mercado Financeiro da OCDE, somente em 2021 o Brasil terá a mesma proporção de idosos que em 2000 teve a Argentina (13,8%). Em 2027, estaríamos equivalentes aos EUA atuais (16,1%). Em 2038, atingiríamos o percentual da França (20,5%) e, somente em 2045, estaríamos com o mesmo perfil de idosos que a Alemanha e Japão têm atualmente, que é de 23,2%.

Em 1990 se disse que o pagamento de 147% de reajuste aos aposentados iria fazer a Previdência falir: a Previdência pagou os 147%, e não quebrou. No final de 1994, o saldo de caixa da Previdência, era de 1,8 bilhões de reais, segundo declarações do ex-ministro Sérgio Cutolo, tendo crescido no primeiro trimestre de 1995 quando, no Brasil, havia cerca de 62 milhões de trabalhadores para 8 milhões de aposentados, 8 para 1, uma proporção extremamente confortável (na França há cerca de 3 trabalhadores para cada aposentado, nos EUA, a proporção é de cerca de 4 trabalhadores para cada aposentado).

O número de beneficiários cresceu, no passado recente, inclusive como consequência da inclusão no sistema previdenciário de importantes setores após a Constituição de 1988, a uma taxa próxima dos 5 ou 6% ao ano entre 1987 e 1994. Esse crescimento, depois, tendeu a acompanhar apenas a taxa de crescimento vegetativo da população. E quanto à taxa de crescimento dos contribuintes, por que ela cresce tão vagorosamente, só 2,7% ao ano, se a população economicamente ativa cresce cerca de 4% ao ano? Porque há cada vez mais conivência por parte do governo para com o mercado ilegal de trabalho e para com a sonegação do direito

ao trabalho regular e legalizado. De fato, a sonegação em geral, a sonegação de contribuições previdenciárias em particular e a grande quantidade de pessoas trabalhando sem carteira são graves problemas nacionais, tanto do ponto de vista econômico como do ponto de vista social.

Os sucessivos governos têm insistido que o grande problema da Previdência é o fechamento das contas. Mas, a Previdência tem que fechar suas contas? Ou seja, a quantidade de recursos que entra como contribuições de empregados e empregadores para a Previdência deve ser igual à quantidade de recursos que sai, com aposentadorias, pensões e outros benefícios? A resposta é não. Primeiro, porque a Constituição prevê que o sistema de seguridade social, do qual a Previdência é parte, deve ser financiado por contribuições sobre as folhas de pagamentos, sobre o lucro e o faturamento das empresas; por contribuições governamentais diretas (resultantes da arrecadação de impostos), além de contribuições dos trabalhadores. Portanto, não é a Previdência isoladamente que deve fechar as contas, mas o sistema público como um todo.

Não há qualquer obrigação constitucional ou legal de que a Previdência, isoladamente, deva “fechar” suas contas. Como regra, sistemas previdenciários solidários não fecham suas contas em quase todos os países. Há sempre contribuições vindas de recursos públicos arrecadados de outras formas que não a contribuição chamada de previdenciária.

Em estudo feito há quase uma década pela Adusp, demonstrou-se que, no caso de um trabalhador que recolhesse mensalmente 15% de sua renda a um fundo de capitalização, durante 30 anos, com uma remuneração sobre a contribuição recolhida de 7% ao ano, próxima ao crescimento típico do PIB, após 30 anos de contribuição teria acumulado 211 salários. No caso de uma remuneração de 10% ao ano haveria, após 30 anos, um acúmulo de 406 salários. Caso o trabalhador vivesse durante 15 anos após a aposentadoria, com salário integral, haveria ainda uma sobra de 208 salários no caso de uma remuneração de 7% ao ano, ou de 1292 salários no caso de uma remuneração de 10% ao ano.¹⁸

Ainda assim, a Emenda Constitucional nº 20/98 inscreveu na Constituição Federal elementos que ajudam a viabilizar a transferência dos sistemas de previdência para o setor privado. Entre eles estão o “caráter contributivo” e o

"equilíbrio financeiro e atuarial", que passaram a ser exigidos tanto para o regime geral quanto para os regimes próprios dos servidores públicos. Estes critérios não foram adotados com o objetivo confessado de privatizar os sistemas de previdência, mas sim de muni-los de uma racionalidade econômico-financeira que os tornasse "auto-sustentáveis", ou seja, que desobrigue o Estado de mantê-los por meio de recursos oriundos de outras fontes, perdendo a previdência o seu caráter de proteção social para transformar-se numa atividade puramente financeira.

No sistema previdenciário por capitalização, os critérios são atuariais: o valor da aposentadoria depende apenas do valor e do tempo de contribuição. Além disso, no regime de capitalização privado, quando o sistema previdenciário gera lucros estes são apropriados privativamente e quando o desempenho dos fundos é insuficiente, o governo deve intervir, socializando os prejuízos.

Além da possibilidade de gerar enormes lucros privados, o sistema de capitalização gera grande volume de recursos. Um sistema previdenciário e de Seguridade Social público e solidário é importante para minorar a concentração de renda ao definir alíquotas de contribuição e de benefícios segundo critérios sociais. No outro lado, um sistema de capitalização tende a acirrar a concentração de renda, na medida em que a renda futura depende exclusivamente da renda e da capacidade de poupança passadas.

Cerca da metade dos assalariados brasileiros não tem carteira assinada. Os trabalhadores nessa condição não têm qualquer garantia de renda no futuro, de pensões para seus dependentes, de auxílio-desemprego, etc. Combater efetivamente esta prática contribuiria para aumentar os recursos previdenciários e para minorar o abandono e o desamparo.

Por outro lado, cerca de 20% das receitas previdenciárias devidas não são recolhidas. Há apenas um fiscal da Previdência para cada grupo de 1000 empresas. O combate à sonegação é tão fundamental quanto o combate ao emprego irregular. Do ponto de vista de justiça social, é razoável a definição de um piso e de um teto para os benefícios concedidos. Entretanto, um teto para a contribuição não é razoável. Isto faz com que as pessoas com maiores rendas contribuam com percentuais menores para a Previdência do que as pessoas de baixa renda.

¹⁸ Adusp. Em defesa da Previdência Social Solidária, São Paulo, 1995.

Essas providências aumentariam várias vezes os recolhimentos previdenciários e securitários vindos dos trabalhadores ou recolhidos sobre a folha de pagamentos. Associado ao combate à evasão de recursos de outros fundos sociais, como o PIS/PASEP, COFINS e a contribuição sobre o lucro, além do combate à sonegação fiscal, aquelas providências dariam ao Brasil uma nova dimensão social.

Faz-se o raciocínio simplista da necessidade de financiamento sem considerar outras variáveis como o crescimento da economia, a geração de empregos, o aumento da produtividade, o incremento do Produto Interno Bruto (PIB).

Torna-se absoluto o conceito de déficit como se gastos sociais não fossem despesas e obrigações da sociedade. Enquanto se aponta o déficit previdenciário de R\$ 41 bilhões em 2003, somente nos três primeiros meses deste ano foram pagos R\$ 42 bilhões em juros nominais da dívida.

4.3.1 Confusão de Cofres

De 1995 a 1998 o Brasil desembolsou cerca 126 bilhões de dólares a título de juros e amortização da dívida externa. As despesas líquidas de juros, por exemplo, subiram de 8,2 bilhões de dólares em 1995 para 15,2 bilhões de dólares em 1999.

A nova moeda brasileira, o real, foi artificialmente valorizada em relação ao dólar por um longo período. Entre 1995 e 1999, as importações, mais baratas, superaram as exportações, gerando um déficit comercial acumulado de 24,7 bilhões de dólares: a capacidade do país de gerar divisas próprias em moeda estrangeira diminuiu, o endividamento ocorrido foi pior do que o dos anos 70. De 1995 a 1999 o déficit acumulado na balança de transações correntes (soma do déficit comercial com o déficit de serviços) alcançou 134,7 bilhões de dólares.

Para contornar esses déficits o governo brasileiro adotou várias medidas, entre as quais uma elevada taxa de juros internos, superior à taxa internacional, acarretando inicialmente um vigoroso fluxo de capitais especulativos estrangeiros. Com as crises do México e do sudeste asiático, os capitais começaram a cobrar ainda mais caro para ingressar nos “mercados emergentes”. Com a crise da Rússia,

os capitais especulativos começaram a fugir, comprometendo a capacidade do Brasil de pagar a dívida e financiar os déficits. Para evitar a suspensão dos pagamentos, o governo brasileiro recorreu novamente ao FMI para negociar empréstimos preventivos.

As privatizações, embora produzindo um abatimento contábil na dívida interna, aumentaram a dívida externa (um exemplo disso é o caso da Vale do Rio Doce que, depois de privatizada contraiu um empréstimo bilionário no exterior para participar da compra da Light, empresa estatal de energia elétrica).

Além da dívida, cresceu o passivo externo do país, pois os proprietários estrangeiros de empresas privatizadas remetem lucros e dividendos para o exterior, sem falar em outras formas disfarçadas de remessa de capitais (CC5, etc.). No período de 1991-99 foram remetidos para o exterior 27,3 bilhões de dólares, e parte considerável do capital que entrou no Brasil destinou-se à especulação e à aquisição de patrimônio já existente, não resultando em novo investimento e crescimento econômico.

A dívida externa do Brasil que estava em 148 bilhões de dólares em 1994 passou para 234,6 bilhões de dólares em 1998. Neste mesmo período foram pagos 126 bilhões de dólares aos credores, sob a forma de amortização do principal e juros da dívida.

A dívida externa brasileira, de 241,2 bilhões de dólares, registrada no final de 1999, equivalia a 42% da riqueza que o Brasil produz durante um ano, ou a aproximadamente cinco anos de exportações.

A dívida interna brasileira, ou seja, a dívida mobiliária federal que estava em 62 bilhões de reais em 1994, saltou para 432 bilhões de reais em 2000, tem uma íntima ligação com o crescimento do passivo externo. As altas taxas de juros utilizadas para atrair capitais estrangeiros, além de elevar a dívida interna sobrecarrega a atividade das empresas e pessoas que operam em reais, diferentemente das grandes empresas, que aproveitam o diferencial de juros internos e externos, tomando emprestado no exterior e aplicando no Brasil.

A dívida externa destas empresas, mesmo sendo privadas, tem o Tesouro Nacional como garantidor por meio de títulos públicos com cobertura cambial. Essas dívidas provocam, também, um grande esforço de todo o país para obter os dólares necessários para pagar tais empréstimos.

Há quem diga que a dívida externa já foi paga e persiste apenas como um mecanismo de submissão e escravização da sociedade ao poder financeiro da usura do capital, e de transferência de riquezas para os credores. Isto foi admitido por José Dirceu em uma participação não programada em seminário sobre a Previdência; o ministro-chefe da Casa Civil admitiu o uso dos recursos previdenciários para outros fins: “É verdade -disse- que, se o governo não pagasse juro da dívida, haveria superávit da previdência. Essa avaliação já nos foi mostrada há dez anos atrás pela Unafisco. Mas como fazemos para reduzir o gasto com juros?”, perguntou Dirceu, que descartou a hipótese de renegociação dos débitos. “As dívidas interna e externa não têm solução política, na atual conjuntura internacional e na forma que ganhamos a eleição, com as coligações que fizemos. Nessas condições, só há uma forma de pagar menos, é cortar os juros [que incidem sobre a dívida]”. Uma tarefa que não se sabe quando virá, mas não é para agora, pelo discurso de Dirceu. Mas, no futuro, o problema só tende a se agravar, como o demonstra toda a experiência histórica: em 2002, o Estado pagou, só de juros das dívidas interna e externa (em proporções aproximadamente iguais) R\$ 112 bilhões; contabilizando também a amortização do principal da dívida externa (que, no Brasil, possui garantia estatal, incluso quando privada), a cifra trepa até R\$ 168 bilhões, 15% do PIB e mais de 60% do orçamento federal: e se pretende encarar esse problema reduzindo um suposto (contestável) déficit da Previdência, inferior a R\$ 20 bilhões!

4.4 PRIVATIZAÇÃO DA PREVIDÊNCIA PÚBLICA

O argumento que “justificou” a intensificação da privatização dos sistemas de educação e saúde tinha um “apelo” social: havia poucos recursos para a educação e a saúde; se a população mais bem aquinhoadada fosse para sistemas privados, os recursos públicos seriam gastos principalmente junto aos segmentos mais limitados economicamente, permitindo um melhor atendimento e reduzindo as injustiças sociais.

O que, de fato, aconteceu foi a piora dos sistemas públicos de educação e saúde, empurrando cada vez maiores contingentes da população para os sistemas privados e deteriorando cada vez mais o atendimento público.

O desmonte da Previdência pública no Brasil tem como objetivo, ao enfraquecer ou desmontar a Previdência pública baseada num sistema de solidariedade, empurrar para a Previdência privada, baseada no sistema de capitalização, um enorme número de pessoas: o fazer isso, torna disponível uma grande fonte de recursos para os setores empresariais, com baixa exigibilidade (já que os cotistas dos fundos de previdência só irão buscar seus recursos após muitos anos de contribuição), com baixos juros (os juros reais para viabilizar um sistema previdenciário, uma vez que as aplicações são de longo prazo, são muito baixos) e em grande volume.

Um documento da FIPE, de outubro de 1993, apresentava detalhadamente um projeto de Previdência privada para o Brasil, com o objetivo declarado de "criar um sólido mercado de recursos equivalente a 6,3% do PIB" brasileiro, o que significava, então, cerca de 25 bilhões de dólares anuais: o sistema previdenciário público deveria se responsabilizar por aposentadorias de até 2 salários mínimos; valores acima deste seriam de exclusiva competência do setor privado. O documento terminava com um apêndice que contém as propostas de revisão constitucional necessárias para viabilizar o sistema privado. Dinheiro, muito dinheiro, a longo prazo e com baixos juros: esta é a real razão da reforma da Previdência e de sua privatização. O "mercado financeiro", que já controla cerca de R\$ 170 bilhões de recursos gerados pela economia, não está preocupado em eliminar os supostos R\$ 20 bilhões de déficit da Previdência, mas em administrar, em condições excepcionais e com garantia estatal, mais R\$ 70 bilhões que saem dos bolsos dos trabalhadores.¹⁹

¹⁹ Ciro T. Correia. Reformas na Previdência. Informativo FFLCH n°. 1, USP, março de 2003. in Osvaldo Coggiola.

5 QUESTÕES TÉCNICAS LIGADAS À PREVIDÊNCIA

5.1 ATUÁRIO – AVALIAÇÃO ATUARIAL

Atuário é o profissional especializado em matemática superior que atua, de modo geral, no mercado econômico-financeiro, promovendo pesquisas e estabelecendo planos, políticas de investimentos e amortizações. E, em seguro privado e/ou social, calculando probabilidades de eventos, avaliando riscos financeiros e fixando prêmios, indenizações, benefícios e provisões (reservas) matemáticas, constituídas com a finalidade de garantir benefícios futuros aos segurados.

Na concepção de alguns renomados atuários, a caracterização desse profissional gira em torno de terminologias tais como: o atuário é um engenheiro de avaliação de riscos econômico-financeiros.

No Brasil, o Instituto Brasileiro de Atuária - I.B.A., em seu Estatutos, atribui ao atuário a incumbência de desenvolver e aperfeiçoar as Ciências dos fatos aleatórios econômicos, financeiros e biométricos em todos os seus aspectos e aplicações, conforme Capítulo I, Art. 20, item a, do mencionado Estatuto.

A designação profissional e o exercício da profissão de atuário integram o 10º Grupo da Confederação Nacional das Profissões Liberais, constante do Quadro de Atividades e Profissões, anexo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e Regulamentada pelo Decreto Lei Nº 806, de 4 de setembro de 1969, que dispõe sobre o exercício da profissão de atuário. No que tange ao Campo Profissional, o exercício técnico-atuarial, será exercido: a) Nas Entidades que se ocupam de atividades próprias no Campo da Atuária. Em repartições Federais, Estaduais ou Municipais, Entidades Paraestatais, Sociedades de Economia-Mista ou Sociedades Privadas, sejam de Previdência Social, de Seguros, de Resseguros, de Capitalização, de Sorteios, de Financiamentos e de Refinanciamentos, de Desenvolvimento e Investimentos e de Associações ou Caixas Mutuárias de Pecúlios; b) Nas Entidades Públicas, Privadas ou Mistas cujas atividades envolvam questões de conhecimento Atuarial, relativos a levantamentos e trabalhos atuariais; c) Nas Faculdades de Ensino Superior, Oficiais ou Reconhecidas e que mantenham disciplinas de Atuária ou Matérias afins.

A maior procura pela profissão atuarial decorre fundamentalmente da maior exigência dos órgãos fiscalizadores, que ultimamente vêm legislando com frequência avassaladora, obrigando os técnicos, a um constante acompanhamento das mutações por que vem passando cada um dos mercados onde desempenham seus trabalhos.

Para se chegar ao equilíbrio atuarial é preciso levar em conta uma série de critérios, tais como: a expectativa de sobrevida dos segurados, o valor dos benefícios a serem pagos e os períodos de contribuição dos participantes. Feito isso, são obtidas as alíquotas de contribuição adequadas para a manutenção dos futuros benefícios do sistema. O objetivo é atingir uma equivalência entre o valor da contribuição do servidor e o benefício que ele irá receber.

A ausência desse caráter contributivo é apontada como um dos fatores responsáveis pelo atual desequilíbrio dos regimes previdenciários das três esferas de governo.

O procedimento das Avaliações Atuariais sempre teve por objetivo dimensionar os encargos dos planos quantificados pelo valor atual dos benefícios futuros e o valor atual das contribuições futuras previstas para serem pagas pela regra vigente à época de cada Estudo. O resultado da subtração destas parcelas, denominado de Reserva Matemática, adicionado a outras reservas próprias das coberturas de risco, constitui o Passivo Atuarial, sendo este total comparado com o Ativo Líquido da Entidade representado por seus bens e valores devidamente avaliados na data-base considerada no Estudo.

Portanto, no caso das EFPP's os objetivos principais de uma Avaliação Atuarial - calcular as Reservas, verificar o equilíbrio do plano comparando seus totais com o Ativo Líquido e o conseqüente redimensionamento do custeio para vigência no período subsequente, geralmente anual - são plenamente atingidos. Na efetivação do trabalho devem sempre ser mantidas as bases técnicas do plano e as metodologias técnicas consignadas em Nota Técnica Atuarial que, se alteradas, devem ter justificativas plausíveis. Cabe ao atuário avaliar os resultados obtidos e indicar em seu relatório a forma como o plano deve se desenvolver no período seguinte, particularmente quanto ao financiamento de seu custeio.

No trabalho da Avaliação anual o atuário foca sua atenção no lado do Passivo, por meio dos resultados apurados para as Reservas Matemáticas, podendo

até aferir o comportamento das variáveis biométricas quanto à aderência às tábuas adotadas e também quanto a taxa de juros, em função da mensuração da rentabilidade obtida pelo Ativo, sem se voltar para a análise dos investimentos. Neste caso, ele se respalda nos pareceres técnicos de especialistas que realizaram trabalhos na Entidade sobre o assunto.

A Secretaria de Previdência Complementar, órgão fiscalizador das EFPP's, valoriza tanto o acompanhamento das Avaliações Atuariais anuais que disciplinou a apresentação de um Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Actuarial - DRAA, que é enviado pelas Entidades àquele órgão, sempre acompanhado do Parecer do Atuário sobre os resultados da avaliação. Esses são sempre posicionados em 31 de dezembro de cada ano, porém a data-base da avaliação é de livre escolha da Entidade, transportando-se os valores apurados para o Balanço do final do ano.

Como a efetivação da Avaliação Actuarial depende de informações da Entidade, que devem ser criticadas até se qualificar a base de dados como adequada para o trabalho, em geral adota-se uma data-base para o estudo, escolhida no período de junho a setembro, havendo, desta forma, tempo suficiente para conclusão dos trabalhos até o final do ano. Normalmente, a taxa de custeio recalculada é aplicada a partir do início do ano subsequente, sendo fixada em percentuais da folha de salários.^{20 21}

5.2 JUROS ATUARIAIS:

É a taxa de juros previamente pactuada com a área de investimentos para assegurar que as reservas, constituídas pelos participantes e patrocinadora, tenham um rendimento mínimo. Essa taxa de juros decorre de normas estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional, sendo fixada pelo Conselho de Previdência Complementar e considera as condições de rentabilidade dos mercados financeiro, imobiliário e de capitais, não podendo exceder a 6% ao ano.

²⁰ CLM – Consultoria Empresarial.

²¹ Revista Plano Diretor de Seguros. Editora Manuais Técnicos de Seguros, nº. 22, julho de 2000.

5.3 TÁBUA DE MORTALIDADE

Definida como o "o instrumento destinado a medir as probabilidades de vida e de morte".

Consiste, na sua forma mais elementar, em uma tabela que registra, de um grupo inicial de pessoas da mesma idade, o número daquelas que vão atingindo as diferentes idades, até a extinção completa do referido grupo.

A Tábua de Mortalidade possui, na generalidade dos casos, quatro colunas com algarismos, sendo a primeira relativa às idades (x), a segunda ao número de sobreviventes (l_x), a terceira ao número de mortos (dx), e a quarta, e última, (qx) ao quociente da divisão de dx por l_x , em cada linha.

As Tábuas de Mortalidade admitidas no Brasil para o cálculo dos prêmios do Seguro Vida em Grupo, são: SGB-71, CSO-58 MALE, CSO-80 MALE, CSG-60, GKM-70 MALE, ALLG-72 MALE e AT-49 MALE, podendo ser utilizadas outras tábuas, desde que reconhecidas pelo Instituto Brasileiro de Atuária (IBA).²²

Em cumprimento ao disposto no Artigo 2, do Decreto Presidencial no 3266 de 29 de novembro de 1999, o IBGE vem divulgando anualmente a Tábua Completa de Mortalidade, referente ao ano anterior, no primeiro dia útil do mês de dezembro de cada ano.

As Tábuas de Mortalidade divulgadas até 2002, ou seja, as correspondentes aos anos de 1998, 1999, 2000 e 2001, eram Tábuas: Implícitas no modelo de projeção de população do Brasil pelo método das componentes demográficas, e que ainda não levavam em conta a estimativa da mortalidade infantil, como também não contemplavam a estrutura por idade das taxas de mortalidade, por sexo, obtidas com base nas Estatísticas Vitais e no Censo Demográfico 2000.

Em outras palavras, eram Tábuas projetadas entre a última calculada (1991) e uma Tábua Limite, utilizada pelo U.S. Bureau of the Census (1990).

A Tábua de Mortalidade de 2002 é uma projeção com base na mortalidade calculada para os anos de 1980, 1991 e 2000, as quais resultaram de uma ampla discussão durante uma oficina de trabalho entre Técnicos da Coordenação de População e Indicadores Sociais (COPIS/DPE/IBGE) e do Centro Latinoamericano y

²² Site IBGE. www.ibge.gov.br.

Caribeño de Demografía (CELADE/CEPAL/Nações Unidas), realizada entre 24 e 28 de março de 2003, em Santiago, Chile.

A Tábua de Mortalidade calculada para o ano 2000 incorpora os dados populacionais do Censo Demográfico 2000, a taxa de mortalidade infantil estimada com base na informação proveniente do mesmo Censo e as estatísticas de óbitos do Registro Civil relativas ao triênio 1999 – 2001.

Em Demografia, a Tábua de Mortalidade de uma população em um determinado momento ou período de tempo. Pressupõe-se o acompanhamento de uma coorte (*) de nascimentos, registrando-se, a cada ano, o número de sobreviventes às idades exatas. Como essa é uma tarefa quase impossível de se levar a efeito, utiliza-se a mortalidade prevalecente em um certo período para gerar os sobreviventes de uma coorte hipotética.

A fim de suavizar erros por imprecisão nas informações, tanto da população recenseada, quanto nos óbitos registrados, trabalha-se com grupos quinquenais, obtendo-se uma Tábua Abreviada (0, 1, 5, 10, 15..., 75, 80 anos ou mais), para então produzir-se uma Tábua Completa que abrange todas as idades de 0 a 80 anos.

Os dados básicos para a construção da tábua são:

- a) A população residente, por sexo, classificada segundo os grupos etários. A população deve estar temporalmente localizada na metade do ano para o qual se pretende estimar a mortalidade;
- b) Média dos óbitos ocorridos e registrados ao longo dos anos, por sexo e nos grupos etários anteriores.

O cruzamento dessas informações, segundo critérios estatísticos, fornece a probabilidade de morte entre os indivíduos situados entre as idades consideradas além de sua expectativa de vida.

A tábua reflete claramente situações particulares referentes à população analisada. Em 1980, um brasileiro esperaria viver em média 62,5 anos. Ao atingir 1 ano de vida, esperaria viver em média 66,1 anos. Este aumento (3,6 anos) é reflexo dos altos níveis de mortalidade infantil da época.

Em 1991, um brasileiro esperaria viver em média até os 66,9 anos, em 2000 até os 70,4.

5.4 PORTABILIDADE

O direito à portabilidade, garantido pela Lei Complementar nº. 109, de 29 de maio de 2001; possibilita a transferência da reserva total de poupança dos participantes de fundos de uma para outra entidade, fechada ou não.

O Conselho de Gestão da Previdência Complementar deu prazo até 31 de julho de 2003 (mais tarde postergado e ainda não implementado) para que as entidades façam as adequações necessárias às novas regras. Isso porque como a portabilidade implica a transferência da totalidade dos recursos para outra entidade, dependendo da rotatividade de pessoal da empresa e da opção dos participantes essa migração poderia representar um desequilíbrio.

Foi também pensando no equilíbrio atuarial dos fundos de pensão que o Conselho de Gestão da Previdência Complementar estabeleceu vários prazos de carência que o participante terá de cumprir para poder portar os recursos. O tempo de contribuição mínimo para o fundo de pensão, será de até cinco anos para os planos de benefício instituídos após a vigência da lei que criou a portabilidade, ou seja, 31 de maio de 2001.

Para os planos de benefício já existentes na data da lei, o prazo de carência poderá ir até dez anos. Isso significa que um participante que tenha entrado num plano de benefício novo, ou seja, instituído após a lei, terá de cumprir um prazo máximo de carência para levar os recursos de até cinco anos. Se esse participante entrou ou está num plano antigo, que já existia antes de 31 de maio de 2001, o prazo de carência poderá ser até de dez anos.

Além desses dois prazos, que se diferenciam em função da data de implantação dos planos de benefício das entidades, há ainda um prazo adicional de até três anos, contados a partir da data de vigência da lei, e que poderá ser adotado ou não pelos fundos de pensão. Esse prazo adicional valerá para os participantes antigos, ou seja, quem já contava com dez anos ou mais de contribuição num fundo de pensão em 31 de maio de 2001. Nesse caso, se perder o vínculo empregatício,

esse participante hoje teria de cumprir um prazo extra de no máximo dois anos, uma vez que já se passou um ano da data da lei.

Embora a portabilidade seja um direito do participante, uma vez decidida por ela, não poderá voltar atrás. "A portabilidade é irretratável e irreconciliável", afirmou. Antes da figura da portabilidade, o participante de fundo de pensão só tinha a opção de sacar os recursos, objeto de contribuição própria, no caso de perda do vínculo empregatício.

Essa opção continua sendo permitida. O participante não deve esquecer que o saque pode não ser um bom negócio para quem está poupando para a aposentadoria, e que sobre ele incide Imposto de Renda.

As entidades de previdência privada reivindicam que o cálculo desse valor seja fragmentado de acordo com cada plano.

Em dezembro/2002, foram definidos alguns critérios da portabilidade, como carência e adaptações. Mas o ponto mais importante ainda não foi regulamentado: o valor a ser portado.

"Sem a definição do cálculo da portabilidade, esse direito continua não existindo. Não é possível exercer a portabilidade sem saber que valor será portado do fundo", disse o superintendente geral da Abrapp (Associação Brasileira das Entidades de Previdência Complementar), Devanir da Silva.

Na reunião da CGPC, a Abrapp vai defender que o cálculo da portabilidade não seja linear. "É impossível ter um único critério de cálculo para todos os participantes, de todos os planos, de todos os fundos. O cálculo tem de levar em conta as características de cada plano de benefício de cada entidade".

Já está definido que os participantes de fundos de pensão que transferirem os recursos de uma entidade para outra ao trocarem de emprego não poderão sacar esses recursos ao deixarem a segunda empresa. A decisão evita que os recursos destinados ao pagamento complementar da aposentadoria saiam do sistema de previdência complementar.

Se a pessoa opta por resgatar suas contribuições perde o montante depositado pela empresa ao fundo de pensão. Quando transfere o dinheiro para um outro fundo ou decide deixar o dinheiro no mesmo plano, as contribuições da empresa passam a ser de sua propriedade. Para poder ter direito às contribuições

da empresa, o participante precisa ter cumprido os prazos de carência previstos na lei.

Com a regulamentação, se a pessoa optar por transferir os recursos de um fundo para outro, ela perde o direito de resgatar esse dinheiro no futuro ao deixar a segunda empresa. Ou seja, para recebê-lo, o participante terá de esperar a sua aposentadoria.

A regra não proíbe, no entanto, que as contribuições feitas pelo próprio participante no novo fundo - que também está gerindo os recursos já transferidos de outras entidades - sejam resgatados. Ou seja, o dinheiro que fica indisponível até a aposentadoria é apenas a parcela transferida. O objetivo da medida, que sofreu oposição dos planos abertos de previdência privada, coíbe distorções no sistema.

Quando o governo obrigou os fundos de pensão a transferirem de uma entidade para outra o total das contribuições, um dos objetivos era incentivar que o dinheiro permanecesse no sistema de previdência complementar.

Se o governo permitisse que, após a transferência, o participante de um fundo pudesse sacar o total dos recursos, o incentivo seria perdido. A pessoa poderia, ao sair de uma empresa, transferir a sua poupança previdenciária para um plano aberto e em seguida sacar todo o dinheiro.²³

5.5 VESTING

Também garantida pela Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001; o "vesting" assegura ao participante o direito de manter suas reservas no fundo de pensão, mesmo trocando de emprego, e receber no futuro um benefício proporcional à soma das suas contribuições e da patrocinadora.

O instituto também requer prazo de carência de cinco anos de contribuição ao fundo de pensão. O custo operacional da administração não justifica o benefício para contribuições inferiores a cinco anos.

Já a figura do instituidor permitirá que entidades de classe, como sindicatos e associações, criem seus próprios fundos de pensão. A diferença é que o sindicato

²³ Site Folha. www.folha.com.br. Fabiana Futema. 14 de novembro de 2002.

que instituir um fundo não precisará patrocinar a aposentadoria do participantes. Nos fundos patrocinados, a empresa contribui com uma parte da contribuição.

Estudo elaborado pela Consultoria "Gushiken e Associados" (Luiz Gushiken, Ministro da Secretaria de Comunicação) resume a figura do Vesting:

O BENEFÍCIO PROPORCIONAL DIFERIDO (VESTING) é um dispositivo aplicado nos casos de cessação de vínculo empregatício com a empresa patrocinadora. Tem a finalidade de conceder ao participante, por ocasião de sua aposentadoria, o acesso a um benefício proporcional que represente a quantia do benefício que o participante "conquistou" no plano até o momento de seu desligamento da patrocinadora.

É um benefício resultante da proporcionalidade do benefício integral que o participante teria, caso permanecesse no plano até a aposentadoria.

O princípio do seu cálculo é o de que, a cada ano, o participante compra $1/n$ (um ene avos) do seu benefício integral. Vejamos o seguinte exemplo:

Um participante aderiu a um plano de previdência complementar aos 20 anos de idade, para se aposentar aos 55 anos.

Dessa forma, ele deveria permanecer no plano durante 35 anos, ou seja, a cada ano o participante compraria $1/35$ dos seu benefício final.

Suponhamos que o benefício contratado fosse R\$ 1.000,00 mensais. A cada ano o participante compraria $1/35 \times R\$ 1.000,00$, o que equivale a R\$ 28,57.

Portanto, a partir do primeiro ano de plano seu benefício diferido por desligamento seria R\$ 28,57, do segundo ano R\$ 57,14, do terceiro R\$ 85,71, do décimo ano seu benefício diferido por desligamento seria R\$ 285,70 e assim por diante, até o trigésimo quinto ano, quando seu benefício seria R\$ 1.000,00 e o participante já teria direito à sua aposentadoria.

Justamente devido à esse raciocínio é que a **fórmula** do benefício diferido por desligamento é a seguinte:

$to/(to + k) \times \text{Benefício Integral}$

Onde: to = tempo de filiação ao plano;

K = tempo que falta para elegibilidade ao benefício integral.

A legislação atual já prevê que, quando da demissão do trabalhador, que a opção do vesting seja oferecida. No entanto, sob o argumento de que o texto legal deixa dúvidas quanto a quem compete a opção - se é do participante ou do fundo de pensão - alguns planos não o adotam.

Vejamos o que diz o Decreto 81.240/78, com nova redação dada pelo Decreto 2.111/96, sobre o vesting: Artigo 31 - Na elaboração dos planos de benefícios, serão observados os seguintes princípios:

VIII - é facultada a manutenção dos pagamentos por parte do participante, no caso de extinção do contrato de trabalho sem justa causa, acrescidos da parte da patrocinadora, para a continuidade da participação ou a redução dos benefícios em função dos pagamentos efetuados até a data daquela extinção. (g.n.)

Conforme podemos verificar, a partir da nova legislação, o vesting deverá ser obrigatório para todos os planos de previdência complementar adquiridos de uma Entidade Fechada de Previdência Privada - EFPP.

Os grandes desafios que o movimento sindical tem diante do vesting são:

- A garantia de que a regulamentação não preveja carências desnecessários para o seu exercício;

- Que a gestão seja compartilhada com os participantes, para que a credibilidade no fundo de pensão leve o trabalhador demitido a acreditar na sua opção;

- Que haja confiabilidade nas premissas adotadas para calcular as reservas correspondentes a esse benefício;
- E que os critérios de resgate (desligamento do plano) não representem grandes vantagens para as patrocinadoras, o que levaria a manobras e pressões sobre os participantes, para que não viessem a exercer o direito ao vesting.

Já nos planos de Contribuição Definida, o exercício do vesting é facilitado pela simplicidade de sua apuração, uma vez que representa o próprio saldo individual do participante, o qual continuaria no plano até a concessão do benefício diferido por desligamento.

5.6 FUNDOS INSTITUÍDOS POR ENTIDADES SINDICAIS

A Lei Complementar no. 109, de 29 de maio de 2001, criou a figura do “Instituidor”, abrindo a possibilidade de que Entidades Sindicais “instituíam” Seus próprios Fundos de Pensão.

Com os “fundos fechados” pretende-se transformar uma parte das direções (burocracia) sindicais atuais em gestores do capital, ou seja, em capitalistas. Não por acaso, onze dos ministros de Lula tem sua origem na CUT, além de outros 66 ex sindicalistas cutistas que ocupam funções no “primeiro escalão” do governo.²⁴

No seminário sobre Fundos de Pensão, patrocinado pela Previ, Petros e FUNCEF, o Presidente Lula defendeu, explicitamente, que os sindicatos deveriam estabelecer fundos de pensão. Mais grave ainda, João Vaccari, tesoureiro da CUT, defendeu a constituição, pela Central, de seu próprio Fundo de Pensão, afirmando que, passado o Concut, a Central dedicará empenho total à consecução deste objetivo. Isto transformaria a CUT em cúmplice dos ataques contra os trabalhadores do setor privado, que o governo diz defender contra o “corporativismo” do funcionalismo público: basta olhar o que ocorreu na Embraer, na Usiminas, na Cia. Vale do Rio Doce, nas que, após serem privatizadas com a participação majoritária dos fundos de pensão dos bancários (Previ) e petroleiros (Petrus), bastaram alguns meses para que em todas essas companhias centenas de trabalhadores fossem demitidos!

Aqui entram novos argumentos em defesa dos fundos de pensão. Bruno Théret, da Universidade de Paris, esclarece: “Para uns, os sindicatos poderiam adquirir um novo poder sobre as empresas, controlando uma parte importante das

²⁴ O Estado de São Paulo, 6 de junho de 2003.

ações, por meio da gestão dos fundos de pensão. Mas esta idéia é refutada pelas pesquisas recentes sobre as experiências dos fundos de pensão geridos pelos sindicatos nos Estados Unidos; elas mostram que a lógica financeira se impõe necessariamente sobre a lógica salarial da gestão dos fundos. O socialismo dos fundos de pensão é uma utopia. Para outros o argumento nacionalista é colocado à frente. A França, e mais amplamente a velha Europa, deveria desenvolver os fundos de pensão nacionais (ou europeus) a fim de contrapor-se à hegemonia dos fundos de pensão anglo-saxões nas finanças européias". Mas a Europa e a França já exportam montantes significativos de capitais e o problema, segundo ele, seria o tipo de alocação do capital, "que os fundos de pensão não fazem mais do que exacerbar".

5.7 REFORMA TRABALHISTA

A reforma da Previdência faz parte de uma política mais vasta. O governo anunciou o projeto de "Lei de Diretrizes Orçamentárias" que perpetua os termos do acordo com o Fundo Monetário Internacional firmado por FHC: "Se até agora a suposta 'transição' tinha como justificativa retórica a 'pesada herança' do governo anterior, a equipe econômica do governo agora pretende acabar com a polêmica. Fixa um horizonte de dois mandatos presidenciais para a adesão lulista ao esquema da ortodoxia, tão a gosto do Fundo Monetário Internacional e das instituições financeiras".²⁵

O governo pretende obter 4,25% de superávit no orçamento nacional às custas das aposentadorias, salários e os mais diversos programas sociais. O ajuste fiscal revela o nível da bancarrota do país. A redução do "risco Brasil" e a queda do dólar nos últimos meses não são um reflexo da "estabilidade" mas da crise mundial, pois a recessão e a guerra do Iraque provocaram um movimento especulativo de capitais árabes para os títulos públicos do Brasil.

Além da reforma da previdência que diminui as aposentadorias, o governo está definindo uma reforma trabalhista. O ministro do Trabalho, Jacques Wagner, adiantou alguns das linhas dessa reforma: 1) Eliminação do décimo-terceiro nas

pequenas e médias empresas: revelou estar disposto a alterar a legislação trabalhista para as pequeno e micro-empresas, inclusive retirando a obrigação do 13º salário em negociação com os trabalhadores. Wagner sugeriu, por exemplo, que esse dinheiro poderia ser incorporado ao salário mensal. Para justificá-lo, Wagner disse que “devemos ver até que ponto é possível flexibilizar, nesses casos específicos, os custos de folha de pagamento”, desmentindo assim que a proposta se limite a repassar o 13 proporcionalmente ao salário mensal. 2) Seguro-desemprego: disse que o governo precisa “repensar” o seguro-desemprego e sugeriu como opção “usar parte dos atuais recursos do programa para financiar políticas de micro-crédito e de qualificação dos trabalhadores”.²⁶ 3) Contratos precários: Wagner acrescentou que “entre utilizar mais recursos para aumentar o seguro e investir numa política pró-ativa, como o Primeiro Emprego, prefiro esta última opção”. O Primeiro Emprego é uma espécie de contrato temporário pelo qual o patrão ocupa um jovem durante 6 meses, mas é o governo que paga o salário – o mínimo de 240 reais – com o compromisso da empresa de reter esse trabalhador durante 6 meses mais, sem o pagamento dos encargos trabalhistas. Finalmente, devemos mencionar a projetada reforma da lei de falências, que dá prioridade objetiva aos credores financeiros (os bancos) na liquidação das empresas falidas.

5.8 FUNDOS DE PENSÃO - HISTÓRICO DE INTERVENÇÕES

O sistema de previdência fechada do país tem um histórico de intervenções, brancas ou não, na gestão de seus bilhões de reais.

No primeiro semestre de 1996, a Petrobrás decidiu submeter à aprovação de seu conselho de administração todos os projetos do fundo de pensão da estatal, a Petros. A decisão foi tomada com base na lei 6.435, de 1977, que dava às estatais o direito de intervir em suas fundações de previdência. Doze dias depois da proposta, no entanto, o próprio conselho de administração da Petrobrás desistiu.

A Previ, dos funcionários do Banco do Brasil, tinha prazo até 30 de maio de 2002 para cumprir exigência, prevista na Lei Complementar 108. A lei estabelece

²⁵ Folha de São Paulo, 10 de abril de 2003.

²⁶ Folha de São Paulo, 14 de maio de 2003.

para essas entidades a paridade na gestão do fundo, com voto de qualidade para o presidente do conselho, indicado pela empresa patrocinadora. Não cumprida a exigência, teve seus diretores e conselheiros afastados pelo Ministério da Previdência e Assistência Social.

Em meados de dezembro de 2000 a PREVI já havia sofrido uma intervenção branca, o maior fundo de pensão do país tinha superávit de R\$ 5,73 bilhões e tinha de implementar o sistema de paridade - para cada R\$ 1 de contribuição do funcionário do BB, o banco passaria a colocar R\$ 1, e não mais R\$ 2, como vinha fazendo. Com o BB colocando menos dinheiro, o caixa da Previ para pagar suas obrigações ficaria menor. A Previ usaria R\$ 3,08 bilhões do superávit para bancar o novo programa. No início de 2001, um interventor branco nomeado pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC) decidiu que cerca de R\$ 2,2 bilhões dos R\$ 2,63 bilhões restantes seriam transferidos para o BB, para abater uma dívida do banco com o próprio fundo de pensão. Só não foram porque há uma liminar na Justiça bloqueando a transferência.

Não foi apenas a Previ que sofreu intervenção nessa época. Do fim de 2000 ao início do ano seguinte, a então titular da SPC, Solange Duarte, decretou intervenção em oito fundos de pensão por desequilíbrio financeiro: Aeros, Banorte, Gasius, Cibrius, Silius, Fapece, Orius e Saneprevi. A secretaria também decidiu liquidar 11 fundações: Beronprev, Centrus-MT, Ceplus, Fucae, Produban, Parse, Mappin, Potiprev, Fumac, Mac Laren e Previ Banerj.²⁷

A Previdência Social determinou que os Fundos de Pensão terão de se adaptar aos prazos e demais determinações da legislação, inclusive a que exige reforma dos estatutos das entidades estatais para garantir o controle das empresas patrocinadoras sobre os fundos. Esse ponto vem encontrando resistência de fundos estatais como a Previ, do Banco do Brasil. "A Previ também terá de se enquadrar", advertiu o então ministro.

²⁷ Site Globonews: www.globonews.globo.com/GloboNews. Maria Lúcia Delgado e Maria Fernanda Delmas. 3 de junho de 2002.

5.9 O DESEQUILÍBRIO DOS FUNDOS DE PENSÃO

Levantamento feito pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC) junto aos 355 fundos de pensão existentes no País mostrou que houve no setor, no ano passado, um desequilíbrio atuarial (diferença entre o que têm a receber e a pagar aos beneficiários) da ordem de R\$ 3,9 bilhões, correspondente a cerca de 2,5% do patrimônio total.

Os balanços dos fundos de pensão foram efetuados, em primeiro lugar, porque a Lei Complementar 109 obrigou as entidades a reforçar as provisões no montante de R\$ 21 bilhões. Agora, o valor presente do patrimônio tem de ser suficiente para a cobertura integral dos benefícios já concedidos e dos benefícios a conceder. Antes, a provisão para os benefícios que ainda não estavam sendo pagos poderia se limitar a 70%.

Além disso, os fundos - principalmente aqueles que concentram suas aplicações em ações - foram afetados pela queda das cotações na bolsa, que sofreram, em média, uma desvalorização nominal de 11%, em 2001. A Previ, por exemplo, um dos fundos que mais aplicam em ações, encerrou 2001 com um déficit atuarial de cerca de R\$ 2 bilhões.

Segundo a SPC, em dezembro de 2001, elevou-se a 40 o número de fundos com patrimônio inferior ao determinado em lei. Em contrapartida, outros 35 fundos mostraram superávit, ou seja, dispunham de patrimônio superior ao exigido pela Lei Complementar 109.

As entidades de previdência complementar terão prazo para se ajustar, apresentando um programa de enquadramento à SPC. Este enquadramento tem de ser realizado o quanto antes, devido ao aumento dos riscos. A gestão das carteiras dos fundos tem-se mostrado tarefa difícil. Por exemplo, persistiu, este ano, a queda no valor das ações: o Índice Bovespa recuou 27,8%, entre janeiro e 24 de outubro. Em junho, as aplicações em ações e em renda variável representavam 26,9% do patrimônio dos fundos, um percentual bastante expressivo, embora inferior aos 29% registrados em 2001 e aos 35% exibidos em 2000. Com a marcação a mercado, também houve desvalorização dos títulos de renda fixa, entre maio e julho de 2002.

Os fundos de pensão administram um patrimônio da ordem de R\$ 170 bilhões. O número de beneficiários atinge 6,7 milhões de pessoas, conforme os

cálculos da Associação Brasileira das Entidades Privadas de Previdência Complementar (Abrapp). O problema registre-se, não está nos fundos de contribuição definida, nos quais a aposentadoria depende do patrimônio acumulado pelos beneficiários, mas nos fundos de benefício definido. O papel da SPC é evitar que os desequilíbrios se acumulem, em especial, nos fundos de companhias estatais, que oferecem as aposentadorias mais generosas.²⁸

6 REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - RGPS

A Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

A partir de 16 anos, os cidadãos podem fazer inscrição na Previdência Social. É importante manter as contribuições em dia para assegurar os seus direitos e proteção à sua família. Os empregados e os trabalhadores avulsos, com carteira de trabalho assinada, já estão automaticamente inscritos. No Brasil, estima-se que 40,2 milhões de pessoas possuem algum tipo de renda, mas não contribuem para a Previdência. Todo cidadão que trabalhe por conta própria, como cabeleireiro(a), costureiro(a), profissional liberal e ambulante, pode contribuir como contribuinte individual.

A Secretaria de Previdência Social (SPS) é o setor responsável por formular a política de previdência social, supervisionar programas e ações das entidades vinculadas e propor normas gerais para organização e manutenção dos regimes próprios de previdência da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entre outras atribuições.

²⁸ *O Estado de São Paulo* Web site: www.estadao.com.br. 29 de outubro de 2002.

6.1 FINANCIAMENTO

A Constituição não trata a previdência social de forma isolada, mas sim como parte da Seguridade Social, que inclui ainda as ações relativas à saúde e à assistência social, definindo para o seu custeio um amplo conjunto de fontes, além das contribuições calculadas sobre a folha de salários. As principais são a COFINS, a CSLL e a CPMF. Em 2002, a arrecadação de todas as fontes superou, com folga, a soma das despesas da seguridade, não havendo, portanto, qualquer déficit. Ao contrário, há um superávit, que vem sendo sistematicamente utilizado para pagar as despesas com juros da dívida pública. Esta interpretação mais ampla dos conceitos de "caráter contributivo" e "equilíbrio atuarial e financeiro" é perfeitamente legítima e coerente com outros conceitos constitucionais (os objetivos básicos da seguridade social, definidos no parágrafo único do artigo 194 da Constituição Federal, incluem [inciso VI] a "diversidade da base de financiamento").²⁹

A grande falácia consiste, então, na separação das contas de receitas e despesas da Seguridade Social como um todo, pois, o que seria déficit da Seguridade Social? De acordo com a legislação brasileira, ela tem várias fontes de receita: 1) COFINS; 2) Contribuição Sobre o Lucro Líquido das Empresas; 3) Arrecadação Previdenciária Líquida (Arrecadação Bancária + Simples + Refis + Arrecadação CDP + Arrecadação FIES + depósitos judiciais-restituições-transferências a terceiros); 4) CPMF; 5) Outras Receitas do INSS (rendimentos financeiros, antecipação de receita e outros); 6) Concurso de Prognóstico (porcentagem da Mega-Sena, Lotomania, Quina, Super Sena, etc); 7) Receita própria do Ministério da Saúde; 8) Outras contribuições Sociais (DPVAT, prêmios prescritos e bens apreendidos). As suas despesas são: 1) Benefícios; 2) Saúde; 3) Assistência Social; 4) Custeio e Pessoal do INSS; 5) Outras ações da Seguridade (ações prestadas a outros Ministérios); 6) Ações do fundo de combate à pobreza. Em 2002, como receita, a Seguridade Social teve: 1) COFINS R\$ 51,03 bilhões; 2) CSLL R\$ 12,46 bilhões; 3) Arrecadação Previdenciária Líquida R\$ 71,03 bilhões; 4) CPMF R\$ 20,26 bilhões; 5) Outras receitas R\$ 0,36 bilhões; 6) Concurso de Prognóstico R\$ 1,05 bilhões; 7) Receita própria do Ministério R\$ 0,89 bilhões; 8)

²⁹ José Miguel Bendrão Saldanha e Sara Granemann. Os falsos argumentos da "reforma" da Previdência de Lula da Silva, *Opinião Socialista* 150, 15 de maio de 2003. In Osvaldo Coggiola.

Outras contribuições sociais R\$ 0,32 bilhões; perfazendo um total de R\$ 157,40 bilhões. Já as despesas, sempre em 2002, foram: 1) Benefícios R\$ 92,11 bilhões; 2) Saúde R\$ 24,53 bilhões; 3) Assistência Social Geral R\$ 0,50 bilhões; 4) Custeio Pessoal do INSS R\$ 2,36 bilhões; 5) Outras ações da Seguridade R\$ 2,28 bilhões; 6) Ações combate pobreza R\$ 2,66 bilhões; perfazendo um total de R\$ 124,44 bilhões. Em 2002, portanto, na Seguridade Social brasileira houve superávit de R\$ 32,96 bilhões.³⁰ Segundo outro cálculo, em 2002, o total de receitas exclusivas da seguridade social foi igual a R\$172 bilhões e o total de despesas com saúde, assistência e previdência social foi igual a R\$137 bilhões, resultando num superávit de R\$35 bilhões.

6.2 DEFINIÇÕES BÁSICAS DO SITE DO MPS:

Empregado: Nesta categoria estão: trabalhadores com carteira assinada, trabalhadores temporários, diretores-empregados, quem tem mandato eletivo, quem presta serviço a órgãos públicos, como ministros e secretários e cargos em comissão em geral, quem trabalha em empresas nacionais instaladas no exterior, multinacionais que funcionam no Brasil, organismos internacionais e missões diplomáticas instaladas no país. Não estão nesta categoria os empregados vinculados a regimes próprios, como os servidores públicos.

Empregado doméstico: Trabalhador que presta serviço na casa de outra pessoa ou família, desde que essa atividade não tenha fins lucrativos para o empregador. São empregados domésticos: governanta, enfermeiro, jardineiro, motorista, caseiro, doméstica e outros.

Trabalhador avulso: Trabalhador que presta serviço a várias empresas, mas é contratado por sindicatos e órgãos gestores de mão-de-obra. Nesta categoria estão os trabalhadores em portos: estivador, carregador, amarrador de embarcações, quem faz limpeza e conservação de embarcações e vigia. Na indústria de extração de sal e no ensacamento de cacau e café também há trabalhador avulso.

³⁰ Dados postos em rede por André Fernandes Massaro, Auditor Fiscal da Previdência Social e Coordenador Geral de Fiscalização. In Osvaldo Coggiola.

Contribuinte individual: Nesta categoria estão as pessoas que trabalham por conta própria (autônomos) e os trabalhadores que prestam serviços de natureza eventual a empresas, sem vínculo empregatício. São considerados contribuintes individuais, entre outros, os sacerdotes, os diretores que recebem remuneração decorrente de atividade em empresa urbana ou rural, os síndicos remunerados, os motoristas de táxi, os vendedores ambulantes, as diaristas, os pintores, os eletricitistas, os associados de cooperativas de trabalho e outros.

Segurado especial: São os trabalhadores rurais que produzem em regime de economia familiar, sem utilização de mão de obra assalariada. Estão incluídos nesta categoria cônjuges, companheiros e filhos maiores de 16 anos que trabalham com a família em atividade rural. Também são considerados segurados especiais o pescador artesanal e o índio que exerce atividade rural e seus familiares.

Segurado facultativo: Nesta categoria estão todas as pessoas com mais de 16 anos que não têm renda própria, mas decidem contribuir para a Previdência Social. Por exemplo: donas-de-casa, estudantes, síndicos de condomínio não-remunerados, desempregados, presidiários não-remunerados e estudantes bolsistas.

Dependentes: São três classes:

- Cônjuge, companheiro(a) e filhos menores de 21 anos, não-emancipados ou inválidos;
- Pais;
- Irmãos menores de 21 anos, não-emancipados ou inválidos.

Enteados ou menores de 21 anos que estejam sob tutela do segurado possuem os mesmos direitos dos filhos, desde que não possuam bens para garantir seu sustento e sua educação.

A dependência econômica de cônjuges, companheiros e filhos é presumida. Nos demais casos deve ser comprovada por documentos, como declaração do Imposto de Renda.

Para ser considerado companheiro(a) é preciso comprovar união estável com segurado(a). A Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0 determina que companheiro(a) homossexual de segurado(a) terá direito a pensão por morte e auxílio-reclusão. Havendo dependentes de uma classe, os integrantes da classe seguinte perdem o direito ao benefício.

Carência: É o tempo mínimo de contribuição que o trabalhador precisa comprovar para ter direito a um benefício previdenciário. Varia de acordo com o benefício solicitado:

- auxílio-doença: 12 contribuições mensais;
- aposentadoria por invalidez: 12 contribuições mensais;
- auxílio-acidente: sem carência;
- aposentadoria por idade: 180 contribuições mensais;
- aposentadoria por tempo de contribuição: 180 contribuições mensais;
- aposentadoria especial: 180 contribuições mensais;
- salário-maternidade: sem carência para as empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas; 10 contribuições mensais para as contribuintes individuais e facultativas e 10 meses de atividade rural para as trabalhadoras rurais;
- salário-família: sem carência;
- pensão por morte: sem carência;
- auxílio-reclusão: sem carência.

6.3 OS CRITÉRIOS

6.3.1 Aposentadoria Integral (Limitada ao teto)

Homem: 35 anos de contribuição

Mulher: 30 anos de contribuição

O requisito de idade mínima no âmbito do INSS só existe para a aposentadoria proporcional, para a integral bastam os 35 anos de contribuição para os homens e 30 para as mulheres. A idade mínima também era prevista pela Emenda Constitucional número 20, com a mesma idade mínima da aposentadoria proporcional e com 20% de pedágio de tempo. Só que a parte do projeto que previa idade mínima para os novos segurados, aqueles que passariam a contribuir após 16.12.1998, não passou no Congresso. Então a regra para quem já estava no sistema virou letra morta.

Outra mudança introduzida pela Emenda 20 foi a mudança do conceito de “tempo de serviço” para “tempo de contribuição”, no entanto a sua definição ainda depende de regulamentação. Na prática, o INSS continua seguindo o critério anterior com uma única exceção, o tempo passado pelo trabalhador em escola técnica, que antes entrava no cálculo e agora não entra mais. Servem para o cálculo, por exemplo, alguns períodos em que o segurado não contribuiu, como durante o serviço militar ou recebeu auxílio doença.

6.3.2 Aposentadoria Proporcional (Requisitos cumulativos, restrita aos ingressos no sistema até 16.12.1998 – Emenda 20/1998)

Homem:	30 anos de contribuição
	Pedágio
	53 anos
Mulher:	25 anos de contribuição
	Pedágio
	48 anos

Para as aposentadorias proporcionais, além do “fator previdenciário”, é aplicado um redutor, um “coeficiente de cálculo”, que começa em 70%. Ou seja, se uma mulher se aposentar pela proporcional aos 25 anos de contribuição vai receber 70% do valor a que teria direito se requeresse o benefício aos 30 anos. Esse percentual é aumentado em 5% para cada ano trabalhado a mais, até o limite de 100%. Para requerer aposentadoria, é obrigatória uma carência de 180 contribuições, para quem começou a contribuir depois de 25.07.1991.

6.3.3 Pedágio:

É um período adicional; de contribuição igual a 40% do tempo que, em 16.12.1998, faltava para atingir 30 (se homem) ou 25 anos (se mulher) de contribuição.

Criado pelo Decreto 3.721, de 08 de janeiro de 2001, altera, a partir de julho/2001, o critério da idade mínima para recebimento do complemento de aposentadoria por tempo de serviço. A idade é aumentada gradativamente, acrescentando-se 6 meses por ano. Assim, até junho, o participante recebe o complemento com 55 anos de idade. Em julho, deverá ter 55 anos e meio. A progressão vai até 2020, quando chega-se à idade mínima de 65 anos para receber o benefício.

6.3.4 Fator Previdenciário

É uma fórmula cujo resultado é aplicado no cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição e nas por idade. Neste segundo caso, só se for mais vantajoso para o segurado. O fator previdenciário leva em conta o tempo de contribuição do segurado, uma alíquota de contribuição de 0,31%, a idade e a expectativa de vida da pessoa na data da aposentadoria, divulgada pelo IBGE. Se o segurado for mais jovem, portanto, com maior expectativa de vida, o fator previdenciário servirá como um redutor do seu benefício.

O Fator Previdenciário suscitou duas ações diretas de inconstitucionalidade, propostas por partidos de oposição ao governo Fernando Henrique (PT, PDT, PC do B e PSB) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Em 15.03.2000 o STF negou por 10 votos a 1 a concessão de liminar nas ações contra o fator. A não concessão de liminar já sinalizava o exame do mérito mais tarde confirmando a constitucionalidade do Fator.

Tabela 1 – FATOR PREVIDENCIÁRIO

Fator Previdenciário



	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
30	0,496	0,514	0,533	0,553	0,574	0,596	0,619	0,644	0,671	0,699	0,729	0,76	0,794	0,83	0,869	0,911	0,955	1,003	1,054	1,11	1,17	1,236	1,306	1,384	1,467	1,558
31		0,532	0,551	0,572	0,594	0,617	0,641	0,667	0,695	0,724	0,754	0,787	0,822	0,86	0,9	0,943	0,988	1,038	1,091	1,149	1,212	1,279	1,352	1,433	1,519	1,613
			0,57	0,592	0,614	0,638	0,663	0,69	0,718	0,748	0,78	0,814	0,85	0,889	0,93	0,975	1,022	1,073	1,129	1,188	1,253	1,323	1,398	1,482	1,571	1,668
				0,612	0,635	0,659	0,685	0,713	0,742	0,773	0,806	0,841	0,879	0,918	0,961	1,007	1,056	1,109	1,166	1,228	1,294	1,367	1,445	1,531	1,623	1,723
					0,655	0,681	0,707	0,736	0,766	0,798	0,832	0,868	0,907	0,948	0,992	1,04	1,09	1,144	1,203	1,267	1,336	1,411	1,491	1,58	1,675	1,778
						0,702	0,73	0,759	0,79	0,823	0,858	0,895	0,935	0,978	1,023	1,072	1,124	1,18	1,241	1,307	1,378	1,455	1,538	1,629	1,727	1,834
							0,752	0,782	0,814	0,848	0,884	0,923	0,964	1,007	1,054	1,105	1,158	1,216	1,279	1,346	1,419	1,499	1,584	1,679	1,779	1,889
								0,805	0,838	0,873	0,911	0,95	0,992	1,037	1,086	1,138	1,192	1,252	1,317	1,386	1,461	1,543	1,631	1,728	1,832	1,945
									0,863	0,899	0,937	0,977	1,021	1,067	1,117	1,17	1,227	1,288	1,355	1,426	1,504	1,588	1,678	1,778	1,885	2,001
										0,924	0,963	1,005	1,05	1,097	1,149	1,203	1,261	1,325	1,393	1,466	1,546	1,632	1,725	1,828	1,938	2,057
											0,99	1,033	1,079	1,128	1,18	1,236	1,296	1,361	1,431	1,506	1,588	1,677	1,773	1,878	1,991	2,114
												1,06	1,108	1,158	1,212	1,27	1,331	1,397	1,469	1,547	1,631	1,722	1,82	1,928	2,044	2,17
													1,137	1,188	1,244	1,303	1,366	1,434	1,508	1,587	1,674	1,767	1,868	1,979	2,097	2,227
														1,219	1,275	1,336	1,401	1,471	1,546	1,628	1,716	1,812	1,915	2,029	2,151	2,284
															1,308	1,37	1,436	1,508	1,585	1,669	1,759	1,858	1,963	2,08	2,205	2,341
																1,403	1,471	1,545	1,624	1,71	1,802	1,903	2,011	2,131	2,259	2,398
																	1,506	1,582	1,663	1,751	1,846	1,949	2,06	2,182	2,313	2,456
																		1,619	1,702	1,792	1,889	1,995	2,108	2,233	2,367	2,513
																			1,741	1,833	1,933	2,041	2,156	2,285	2,421	2,571
																				1,875	1,976	2,087	2,205	2,336	2,476	2,629
																					2,02	2,133	2,254	2,388	2,531	2,687
																						2,179	2,303	2,44	2,586	2,745
																							2,352	2,492	2,641	2,804
																								2,544	2,696	2,863
																									2,752	2,922
																										2,981

6.3.5 Contribuição

a) Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos:

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração relativa ao período de junho de 2003 a dezembro de 2003

Tabela 2 – TABELA DE CONTRIBUIÇÃO (ANTIGA)

Faixa salarial	Alíquota
Até R\$ 560,81	7,65%
De R\$ 560,82 a R\$ 720,00	8,65%
De R\$ 720,01 a R\$ 934,67	9,00%
De R\$ 934,68 a R\$ 1.869,34	11,00%

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de janeiro de 2004

Tabela 3 – TABELA DE CONTRIBUIÇÃO (ATUAL)

Faixa salarial	Alíquota
Até R\$ 720,00	7,65%
De R\$ 720,01 a R\$ 1.200,00	9,00%
De R\$ 1.200,01 a R\$ 2.400,00	11,00%

b) Segurados contribuinte individual e facultativo

A partir da competência Abril/2003, para os segurados contribuinte individual e facultativo o valor da contribuição deverá ser de 20% do salário-base, caso não preste serviço a empresa(s), que poderá variar do limite mínimo ao limite máximo do salário de contribuição.

A partir de janeiro de 2004: Salário-de-contribuição de R\$ 240,00 (valor mínimo) até R\$ 2.400,00 (valor máximo), Alíquota de 20% para fins de recolhimento ao INSS.

Período de junho de 2003 a dezembro de 2003: Salário-de-contribuição de R\$ 240,00 (valor mínimo) até R\$ 1.869,34 (valor máximo), alíquota de 20% para fins de recolhimento ao INSS.

6.3.6 Cálculo dos benefícios

A Lei 9.876 de 1999, aumentou o período básico de cálculo. Agora é considerada a média dos maiores salários de contribuição, sobre os quais o segurado contribuiu, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde julho de 1994, data em que entrou em vigor o Plano Real. Para os que não eram segurados nessa data, a conta é feita com base nos melhores salários de contribuição correspondentes a todo o seu tempo de contribuição.

Desta forma, os efeitos do novo teto (ainda não aprovado) só deverão ser percebidos de forma mais marcante nos benefícios que forem concedidos daqui a alguns anos.

7 REGIMES PRÓPRIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIÃO, ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS

O Site do Ministério da Previdência e Assistência Social, apresenta de forma simples e didática as mudanças introduzidas para os servidores públicos:

A nova Previdência
:: Atuais Servidores Ativos

CRITÉRIO PARA APOSENTADORIA: Mantém a possibilidade desses servidores se aposentarem com essa idade. Porém, será aplicado redutor de 5% por ano antecipado em relação à idade de referência (60 anos, homens, e 55 anos, mulheres) e o cálculo de benefício será feito pela média das contribuições, como já ocorre no Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo INSS. Os servidores que atingirem o direito à aposentadoria nos anos de 2004 e 2005 terão esse redutor diminuído para 3,5% para cada ano de antecipação

TETO PARA SUPERAPOSENTADORIAS: Fixa como teto de aposentadorias no setor público a maior remuneração do ministro do Supremo Tribunal Federal (R\$ 17.170)

APOSENTADORIA PROPORCIONAL: Prevê direito adquirido à aposentadoria proporcional. E extingue essa possibilidade para os servidores ingressos antes de 16/12/ 1998

ABONO DE PERMANÊNCIA: Cria abono equivalente à contribuição previdenciária (11% do salário) para os servidores que têm direito adquirido e decidam permanecer em atividade até a aposentadoria compulsória (70 anos)

INTEGRALIDADE E PARIDADE: Mantidas para quem tem direito adquirido às regras atuais. Para os demais, não vale mais como regra geral. Será concedida, excepcionalmente, apenas como prêmio, para os atuais servidores que trabalharem até os 60 anos de idade,

com 35 anos de contribuição (homens) ou 55 anos de idade, com 30 anos de contribuição (mulheres). Em ambos os casos, será preciso contar 20 anos no serviço público, 10 anos na carreira e 5 anos no cargo. Os critérios da paridade serão definidos em lei ordinária

SUBTETO PARA JUDICIÁRIO ESTADUAL: Fixa o limite em 90,25% da remuneração de ministro do STF, o que imporá reduções salariais de até R\$15 mil para alguns desembargadores estaduais

:: Atuais Servidores Inativos e Pensionistas

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA: Na União, 11% sobre a parcela que exceder R\$ 1.440. Nos Estados, no DF e nos municípios, 11% sobre a parcela que exceder R\$ 1.200, respeitando, assim, diferentes realidades salariais no setor público. A contribuição reforça o caráter contributivo e solidário do regime previdenciário

DIREITO ADQUIRIDO: Preserva direitos adquiridos, não impondo nenhum recálculo aos valores dos benefícios de aposentadoria e pensão. No Direito Previdenciário, o direito adquirido começa a vigorar quando o seu participante cumpre todos os requisitos para ter direito ao benefício, portanto, quem já cumpriu os atuais requisitos para aposentadoria tem direito adquirido, o contrário acontece com quem ainda não cumpriu todos os requisitos.

:: Trabalhadores do INSS

Teto de benefícios e de contribuições será elevado para R\$ 2.400,00, aumentando o grau de cobertura previdenciária para os trabalhadores

Prevê lei que criará sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de um salário mínimo, o que pode beneficiar 18,7 milhões de trabalhadores sem previdência

:: Futuros Pensionistas

Benefícios de até R\$ 2.400 serão pagos na integralidade. Sobre a parcela que exceder os R\$ 2.400, será aplicado um desconto de 30%

:: Futuros Servidores

CÁLCULO DO BENEFÍCIO: Considera a média das contribuições previdenciárias feitas durante o período trabalhado, nos mesmos moldes do que já ocorre no Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo INSS

TETO: Fixa teto de benefícios em R\$ 2.400,00, idêntico ao que será aplicado aos trabalhadores filiados ao Regime Geral de Previdência Social, administrado pelo INSS, desde que criados os fundos de previdência complementar

FUNDO DE PENSÃO: Cria entidades fechadas de previdência complementar (fundos de pensão), sem fins lucrativos e administrados paritariamente por servidores e entes públicos, para complementar a aposentadoria dos servidores. Os fundos serão de natureza pública e só terão planos de contribuição definida.

8 ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

Grande injetora de recursos no mercado financeiro nacional e com papel preponderante no processo de privatização desencadeado no país nos últimos anos, as EFPP estão umbilicalmente ligadas aos rumos do mercado financeiro nacional.

Só a Previ, do Banco do Brasil, é responsável por 50% dos recursos de todas as desestatizações. E, ao lado da Previ, a Petros, da Petrobrás, a Funcef, da Caixa Econômica Federal, a Fundação Real Grandeza, de Furnas, a Centrus, do Banco Central, Telos, dos Correios, Sistel, das telecomunicações, entre as principais.

Ocorre que a imobilização de recursos foi muito alta (mais de um bilhão da Previ na CVRD) e o retorno, proporcionalmente lento. As aposentadorias, entretanto, seguiram o ritmo de 3% ao ano. Não está havendo admissão nas empresas estatais. Sem realimentação, os fundos vão perdendo substância e a situação passou a ser de alarme para os empregados das estatais que vão se aposentar nos próximos anos.

E o problema não é só de garantia para as privatizações. A Previ, por exemplo, aplicou R\$ 340 milhões contra debêntures na Inepar, empresa de telecomunicações do Paraná, que simplesmente nada pagou após alguns anos. Está no vermelho. Quem vai pagar a conta?

Como a situação financeira começou a configurar o desequilíbrio, as estatais se viram na obrigação de não respeitar (incrível) o limite imposto pela emenda 20 e continuaram a injetar contribuições maiores para assegurar a liquidez dos fundos de pensão.

Preocupado com o que possa acontecer, José Roberto Savóia decidiu abrir a caixa-preta dos fundos de pensão, iniciativa indispensável, mas que certamente não vai agradar nem o ministro Pedro Malan, que será obrigado a agir, muito menos os dirigentes de estatais e principalmente os diretores dos fundos de pensão. Mas fazer o quê?

O fundamental é assegurar a liquidez indispensável para garantir a aposentadoria complementar a centenas de milhares de empregados que têm direito

à ela. Só o Banco do Brasil tem 126 mil funcionários e a Petrobrás 45 mil empregados.³¹

8.1 PREVI

Informações disponíveis no site www.previ.com.br:

Criada em 1904, antes mesmo da Previdência Oficial em nosso País, a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil é o maior fundo de pensão da América Latina e 88º do mundo em patrimônio*.

* Posição em 31/12/2001, segundo a revista norte-americana *Pensions and Investments*, edição de 23/12/2002.

LINHA DO TEMPO:

1904

Ano de fundação da Caixa Montepio dos Funcionários do Banco da República do Brasil, que no futuro se chamará PREVI.

1923

Aprovada a Lei Eloy Chaves, permitindo a extensão dos benefícios previdenciários a instituições privadas. São estruturadas as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP).

1926

Criação da CAPEC (Carteira de Pecúlios da PREVI). É independente dos planos de benefícios e mantém-se por meio de contribuições específicas.

1934

É criado o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários (IAPB). Os funcionários do Banco do Brasil que não optam pelo IAPB transformam a Caixa Montepio em Caixa de Previdência, que passa a ser responsável pela aposentadoria de seus associados.

1936

É lançada a Carteira de Empréstimo Hipotecário.

1947

O Banco do Brasil passa a assegurar a seus funcionários a complementação de aposentadoria, em função da defasagem dos benefícios com referência nos salários recebidos pelos bancários em atividades.

1966

O governo cria o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que abrange os institutos criados em 1934.

1967

³¹ A Tribuna da Imprensa. *Lindolfo Machado*. 23 de maio de 2002.

No dia 15 de abril, entra em vigor o Estatuto que torna a PREVI responsável pelo pagamento de complementação de aposentadoria aos associados, admitidos a partir desta data, além de pensão a seus dependentes.

1977

Entra em vigor a Lei 6.435, que regulamenta a Previdência Complementar.

1980

No dia 04 de março, entra em vigor o Estatuto da PREVI, que contempla as exigências legais para o funcionamento das entidades fechadas de previdência privada, também denominadas de fundos de pensão. A PREVI adequou seus benefícios à legislação que instituiu o regime de capitalização para todos os benefícios.

1997

No dia 24 de dezembro entram em vigor os atuais Estatuto e Regulamentos do Plano de Benefícios da PREVI, que criam o complemento de aposentadoria antecipada, incluem marido ou companheiro das associadas como dependente e garantem a correção dos benefícios pelo IGP-DI.

Missão da PREVI

“Administrar planos de benefícios, com gerenciamento eficaz dos recursos aportados, buscando melhores soluções para assegurar os benefícios previdenciários, de forma a contribuir para a qualidade de vida dos participantes e de seus dependentes, visando atender suas expectativas e das patrocinadoras.”

Visão de Futuro da PREVI

– Ser a melhor administradora de planos de benefícios do Brasil, sendo referência internacional, com excelência comprovada por indicadores em:

- Práticas de gestão de ativos e passivos.
- Satisfação dos participantes.
- Custo administrativo (relação custo x benefício).
- Responsabilidade socio-ambiental.
- Produtos e serviços previdenciários.
- Política de pessoal.

– Ser motivo de orgulho para seus participantes, patrocinadoras e funcionários.

Valores da PREVI

A PREVI conduz sua gestão orientada e motivada por princípios éticos expressos pelos seguintes valores:

- Cidadania, Democracia, transparência, responsabilidade socio-ambiental;
- Honestidade, integridade, justiça, respeito;
- Qualidade, competência, excelência, criatividade, profissionalismo;
- Responsabilidade, coerência, comprometimento, solidariedade.

Participantes (Planos 1 e PREVI Futuro)	Jun/2002	Dez/2002	Jun/2003
Ativos	73.957	74.182	74.731
Aposentados	52.726	53.491	54.393
Total de Associados	126.683	127.673	129.124
Pensionistas	17.109	17.273	17.493
Dependentes de Ativo/Aposentados	271.716	268.892	272.728
População Abrangida	415.508	413.838	419.345

Obs.: Inclui os totais do quadro abaixo

	Jun/2002	Dez/2002	Jun/2003
Contribuintes Externos – Ativos	365	354	363
Contribuintes Externos – Aposentados	2.779	2.829	2.866
Participantes Externos (Vesting) – Ativos	1.067	1.121	1.195
Participantes Externos (Vesting) – Aposentados	84	93	106
Totais	4.295	4.397	4.530

ADMINISTRAÇÃO:

A gestão e fiscalização da PREVI é dividida entre Conselho Deliberativo, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal. A Diretoria Executiva é composta de seis membros: presidente, diretor de Administração, de Investimentos, de Seguridade, de Participações e de Planejamento.

O Conselho Deliberativo é composto por seis membros titulares, sendo três eleitos pelos participantes e três indicados pelo Banco do Brasil. Já o Conselho Fiscal é formado por quatro membros efetivos e respectivos suplentes, dos quais dois são eleitos pelo Corpo Social e dois indicados pelo Banco do Brasil.

BALANÇO SOCIAL:

Publicado pela PREVI desde 1998, este documento é utilizado para demonstrar sua contribuição para o desenvolvimento da Economia Brasileira. Mais do que números, a publicação tem procurado incentivar o compromisso com uma preocupação social nas empresas participadas. O Relatório conta com dados de 114 empresas participadas.

O Relatório Anual de Responsabilidade Social Empresarial de 2002 destaca projetos sociais cujo foco é a educação e conscientização, principalmente de crianças e adolescentes. Os projetos relacionados à educação representam 17% das iniciativas sociais desenvolvidas por 70 empresas.

Sede

Centro Empresarial Mourisco
Praia de Botafogo, nº 501 - 3º e 4º andares.
Rio de Janeiro - RJ

CEP 22250-040

CGC: 33.754.482/0001-24

Telefone geral: (21) 3870-1000.

Fax: (21) 3870-1990.

Central de Atendimento ao Associado: 0800-210505.

INVESTIMENTOS:**DESEMPENHO DA CARTEIRA:****Custos com Administração dos Recursos e Rentabilidade**

Em cumprimento ao artigo 8º do Regulamento anexo à Resolução CMN nº 2829 de 30/03/2001, informamos, em relação ao 2º trimestre de 2003:

Custos	R\$
estão	7.824.330
onsultoria/Auditoria	708.099
ustódia	217.619
orretagem	54.642
otal	8.804.690

Segmento	Total	Plano 1	Iano PREVI Futuro
Renda Fixa	5,28%	5,29%	4,02%
Renda Variável	8,42%	8,42%	-
Imóveis	3,17%	3,17%	-
Empréstimos e Financiamentos	3,58%	3,58%	5,86%
Total	6,75%	6,80%	4,03%
eta Atuarial (IGP-DI + 6% a.a.)	0,50%		

(*) Deduzidos os custos administrativos globais da Entidade.

As contribuições dos participantes e do patrocinador Banco do Brasil formam recursos que são investidos para atingir o melhor retorno financeiro sob condições aceitáveis de risco pela PREVI. A aplicação desses recursos obedece às disposições legais e às políticas e diretrizes de investimentos da PREVI. Atualmente, a Resolução 3.121 do Conselho Monetário Nacional (CMN), de 25/9/2003, estabelece as regras para as aplicações dos fundos de pensão.

Mais informações:**Plano de Benefícios 1 - Políticas de Investimentos 2002-2005**

Informamos as Políticas de Investimentos da PREVI, para o período de 2002 a 2005, de acordo com o Regulamento anexo à Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) n.º 2829, de 30/3/2001.

Objetivo

- Estabelecer limites, disposições e critérios aplicáveis às decisões de investimentos da PREVI, a fim de:
 - assegurar a otimização da alocação dos Recursos Garantidores (RG) das reservas técnicas e demais recursos financeiros da Entidade;
 - garantir a observância das políticas e do planejamento da gestão integrada de ativos e passivos e da gestão de risco de carteiras;
 - assegurar o cumprimento da regulamentação pertinente.
- As Políticas de Investimentos devem garantir a disponibilidade de recursos para o cumprimento da missão da PREVI, qual seja, "assegurar o complemento de aposentadoria

e pensão concedidas pela Previdência Oficial, contribuindo para manter o padrão de vida dos participantes e seus dependentes".

Plano PREVI Futuro- Políticas de Investimentos

As políticas de investimentos para o Plano de Benefícios PREVI Futuro, aprovadas pelo Conselho Deliberativo em 30 de janeiro de 2003, são as seguintes:

SEGMENTOS	Percentual das Reservas do Plano PREVI Futuro
Renda Fixa	(90,0 – 100)
Empréstimos e Financiamentos	(0,0 – 10,0)

DISPOSIÇÕES PARA RENDA FIXA

Serão observados os limites fixados pela Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) n.º 2829, de 30.03.2001;

Deverão ser aplicados pelo menos 90% (noventa por cento) das reservas do Plano PREVI Futuro em títulos públicos federais.

As operações no mercado secundário de títulos públicos federais deverão ser realizadas exclusivamente por intermédio do Banco do Brasil.

DISPOSIÇÕES PARA OPERAÇÕES COM PARTICIPANTES

Serão observados os limites fixados pela Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) n.º 2829, de 30.03.2001.

PARECER ATUARIAL

DISEG/GECA- 2003/000042 Rio de Janeiro, 09 de junho de 2003.

ASCOM

Sr. Gerente

Informamos que os valores das Provisões Matemáticas referentes aos Planos de benefícios 1 e 2 foram avaliadas por esta GECAT em junho de 2003 e assumiram os seguintes valores:

PROVISÕES MATEMÁTICAS	35.934.262.698,77
Benefícios Concedidos	35.471.605.368,74
Benefícios do Plano	37.666.092.985,08
Contribuições da Patrocinadora Sobre os Benefícios	-2.194.487.616,34
Outras Contribuições da Geração Atual	0,00
Outras Contribuições da Geração Futura	0,00
Benefícios a Conceder	8.912.428.724,04
Benefícios do Plano com a Geração Atual	11.554.782.253,04
Contribuições da Patrocinadora sobre Benefícios da Geração Atual	-798.943.443,41
Outras Contribuições da Geração Atual	-1.843.410.085,59
Benefícios do Plano com Gerações Futuras	0,00
Contribuições sobre Benefícios com as Gerações Futuras	0,00
Outras Contribuições das Gerações Futuras	0,00

Provisões Matemáticas a Constituir	-8.449.771.394,01
Serviço Passado	-8.449.771.394,01
Fundo de Cobertura de Oscilação de Riscos	0,00
Fundo Paridade – Parcela de Contribuintes BB	561.665.003,93
Fundo Paridade – Parcela de Outros Contribuintes	97.828.316,62

Obs.: O valor das Provisões Matemáticas a Constituir está inserido na Provisão de Benefícios Concedidos.

PROVISÕES MATEMÁTICAS	109.645.462,31
Parte I	
Benefícios Concedidos	725.352,04
Benefícios do Plano	725.352,04
Contribuições da Patrocinadora Sobre os Benefícios	0,00
Outras Contribuições da Geração Atual	0,00
Outras Contribuições da Geração Futura	0,00
Benefícios a Conceder	9.644.383,91
Benefícios do Plano com a Geração Atual	71.277.498,93
Contribuições da Patrocinadora sobre Benefícios da Geração Atual	0,00
Outras Contribuições da Geração Atual	-61.633.115,02
Benefícios do Plano com Gerações Futuras	0,00
Contribuições sobre Benefícios com as Gerações Futuras	0,00
Outras Contribuições das Gerações Futuras	0,00
Parte II	
Benefícios Concedidos	0,00
Benefícios do Plano	0,00
Contribuições da Patrocinadora Sobre os Benefícios	0,00
Outras Contribuições da Geração Atual	0,00
Outras Contribuições da Geração Futura	0,00
Benefícios a Conceder	99.275.726,36
Benefícios do Plano com a Geração Atual	99.275.726,36
Contribuições da Patrocinadora sobre Benefícios da Geração Atual	0,00
Outras Contribuições da Geração Atual	0,00
Benefícios do Plano com Gerações Futuras	0,00
Contribuições sobre Benefícios com as Gerações Futuras	0,00
Outras Contribuições das Gerações Futuras	0,00

Atestamos que as mutações observadas no Passivo Atuarial decorreram da evolução normal das premissas biométricas e econômicas adotadas pela Previ, observando ser relevante apontar o desequilíbrio do Plano de Benefícios nº 1 da ordem de R\$ 436.191.337,36.

José Angelo Rodrigues
Atuário Miba 937

OPERAÇÃO COM PARTICIPANTES:

A PREVI oferece duas modalidades de operações com associados: empréstimos pessoais e financiamentos imobiliários. No final do quarto trimestre de 2002, R\$ 3,37 bilhões estavam direcionados para operações com participantes, o que corresponde a 7,75% do total dos investimentos da PREVI. Desta quantia, R\$ 795 mil foram investidos no Plano PREVI Futuro e o restante, no Plano de Benefícios 1.

O empréstimo simples pode ser adquirido por associados do Plano de Benefícios 1 e do PREVI Futuro. Apenas os participantes do Plano de Benefícios 1 possuem financiamento imobiliário.

Renda Fixa:

Ao final de 2002, os valores mantidos no segmento de renda fixa somavam R\$ 12,40 bilhões, ou seja, 28,54%, dos recursos da carteira de investimentos da PREVI. Desses valores, R\$ 12,24 bilhões correspondem a investimentos do Plano de Benefícios 1, R\$ 81,38 milhões do Plano PREVI Futuro e R\$ 81,37 milhões da Carteira de Pecúlios.

Os títulos de renda fixa funcionam da seguinte forma: de um lado, existe um investidor que tem recursos e pretende aplicá-los; do outro, há empresas, instituições financeiras, pessoas físicas e governos precisando de recursos para investimentos ou para pagar despesas, dispostos a pagar juros por este benefício.

A formalização desta relação de empréstimo é representada através de um papel: o título de renda fixa. Ele representa o comprovante da operação e fixa juros, prazos e condições para a devolução do capital emprestado. Os títulos podem ser públicos, emitidos por governo ou órgão de governo, ou privados, emitidos por instituições financeiras ou empresas.

Nos links abaixo você encontra mais informações sobre a PREVI, como o demonstrativo de investimentos do quarto trimestre de 2002.

Renda Variável:

Ao final do quarto trimestre de 2002, R\$ 25,30 bilhões estavam aplicados em renda variável. Esse valor corresponde a 58,21% do total de R\$ 43,46 bilhões de ativos de investimentos da PREVI. A renda variável é uma categoria de investimento que engloba fundos cujas carteiras são compostas por ações.

Representação em conselhos de empresas

A PREVI possui participação em empresas de diversos setores, tais como telecomunicações, energia e siderurgia. A representação nos conselhos destas empresas é fundamental para o acompanhamento dos recursos da PREVI. O objetivo é estar presente nas tomadas de decisões estratégicas que possam influir no futuro das empresas e, em consequência, no retorno dos investimentos realizados.

A PREVI tem selecionado seus representantes dentre funcionários da ativa e aposentados do Banco do Brasil. A base para seleção é um cadastro formado por currículos enviados voluntariamente à PREVI. Com base na análise dos currículos, os candidatos recebem uma pontuação que leva em conta formação acadêmica, experiência profissional e participação em órgãos colegiados ou na direção de entidades.

O mandato e a composição dos conselhos são determinados pela Lei das S.A. e pelo Estatuto de cada empresa. A eleição dos conselheiros ocorre nas Assembléias Gerais Ordinárias realizadas em sua maioria em abril, quando acionistas indicam seus candidatos. As vagas que cabem a cada acionista podem estar determinadas por acordo, ou pelo direito minoritário (direito estabelecido por lei aos acionistas minoritários) que um determinado volume de ações confere.

PARTICIPANTES

Para participar dos planos de benefícios da PREVI é preciso ser funcionário do Banco do Brasil. Na PREVI existem dois planos, um para aqueles que ingressaram no Banco até 1998 e outro para os funcionários admitidos após aquela data. Ambos os planos têm uma coisa em comum: a solidez da PREVI, maior fundo de pensão da América Latina, criado em 1904 pelos funcionários do Banco do Brasil.

VANTAGENS

A solidez e a experiência da PREVI são vantagens incontestáveis dos planos de benefícios da Instituição, mas existem muito mais motivos para os novos funcionários do Banco do Brasil fazerem da PREVI o seu fundo de pensão. Veja as principais vantagens dos planos da PREVI:

A reserva é acumulada em dobro

Na PREVI, o Banco do Brasil (patrocinador) contribui com igual valor depositado pelo participante. Assim, a sua reserva cresce em dobro, aumentando o valor do seu benefício.

Mudança de emprego

Caso o participante resolva sair do Banco do Brasil, ele não perde a proteção da PREVI, pois tem a opção de permanecer no plano de benefícios. Além disso, de acordo com a nova legislação, o participante poderá levar para outro fundo de pensão os valores já depositados, inclusive as contribuições feitas pelo patrocinador. Entretanto, ainda não está definida a regulamentação a respeito da portabilidade de recursos dos participantes.

Mais segurança

Como se não bastasse a segurança proporcionada pelos planos de benefícios da PREVI, o participante também pode contar com a Carteira de Pecúlios (Capec), criada em 1934. Assim como a PREVI, a Capec também não tem fins lucrativos, o que proporciona ao participante um seguro a preços menores. É mais segurança para você e sua família.

Empréstimo pessoal

O Empréstimo Simples é uma linha de crédito disponível para os participantes da PREVI. Os limites máximos disponíveis variam de acordo com o salário e o tempo de contribuição de cada funcionário. Para utilizá-lo é necessário ser filiado à Caixa de Previdência há mais de dois anos e possuir pelo menos um tipo de pecúlio da Capec.

Cartão PREVI

O Cartão PREVI é um produto exclusivo da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil. É utilizado por mais de 400 mil pessoas, entre funcionários, aposentados, ex-funcionários contribuintes, dependentes e pensionistas. Associado ao cartão, foi criado o Clube de Benefícios, que garante descontos e uma série de vantagens aos associados.

PLANO PREVI FUTURO:

O Plano PREVI Futuro é o plano dos funcionários admitidos no Banco do Brasil a partir de 1998. Ele garante aos participantes os seguintes benefícios:

- renda mensal de aposentadoria;
- complemento de aposentadoria por invalidez;
- pensão aos seus dependentes.

Você não investe sozinho na PREVI. Os benefícios são baseados no montante formado por suas contribuições pessoais e pelas contribuições do Banco do Brasil em seu nome. A propósito, esta é uma das vantagens de ser associado de uma entidade fechada de previdência privada, como a PREVI. Ao associar-se ao fundo de pensão patrocinado pelo seu empregador, o participante não estará poupando sozinho, o que resultará no recebimento de um benefício maior. Desse modo, a PREVI pode proporcionar a você e aos seus dependentes um futuro mais tranquilo, construído também por você e pela patrocinadora.

8.1.1 Plano de Benefícios 1

É o Plano de Previdência Complementar dos funcionários do Banco do Brasil admitidos até dezembro de 1997.

O objetivo do Plano é assegurar os benefícios de aposentadoria e pensão para seus participantes e respectivos dependentes.

São participantes do Plano de Benefícios 1:

- Aqueles que detinham a condição de associado da PREVI em 24/12/97.
- Aqueles que, exonerados anteriormente a 24/12/97, e contando com pelo menos 5 anos de filiação à PREVI, optaram por se manterem no Plano como contribuintes externos ou participantes externos.

A taxa de administração cobrada pela PREVI está hoje em 5%. Esta taxa destina-se às despesas com o funcionamento da entidade.

CONTRIBUIÇÕES:

Contribuições Mensais

Devidas mensalmente e calculadas de acordo com a comparação entre o Salário de Participação (SP) e a Parcela PREVI (PP), da seguinte forma:

Tabela 4 – CONTRIBUIÇÕES MENSAIS

Salário de Participação (SP)	Contribuição mensal	Parcela a deduzir
$SP < \frac{1}{2} PP$	3% SP	-
$\frac{1}{2} PP \leq SP < PP$	5% SP	1% PP
$SP \geq PP$	13% SP	9% PP

Contribuições Semestrais

Devidas mensalmente e relacionadas às gratificações semestrais pagas pelo Banco do Brasil. Correspondem a 25% das respectivas contribuições mensais.

Contribuições Anuais

Devidas quando do pagamento do 13º salário, correspondendo a 5/4 das respectivas contribuições mensais daquele mês.

OBS: Em alguns casos, há contribuições opcionais e contribuições patronais por conta do associado, que aparecem em verbas específicas para os que têm perda parcial (preservação dos níveis de contribuição) e/ou para os que ficam sem proventos algum dia.

Para os participantes aposentados existem dois tipos de contribuições:

Contribuições Mensais

Correspondem a 8% da complementação de aposentadoria, para os aposentados normais, e 16% , para os aposentados externos, que com a paridade tiveram a proporção revista.

Contribuições Anuais

Devidas quando do pagamento do 13º do complemento, correspondendo a 8% de seu valor.

OBS: os aposentados externos arcam também com a contribuição patronal por conta do associado, que vem em verba específica.

Os descontos da folha de pagamento dos aposentados e pensionistas são basicamente:

Aposentados:

- PREVI - 8% sobre o complemento PREVI. Para os aposentados que, ao se desligaram do Banco, optaram por manter-se no plano de benefícios na qualidade de contribuintes externos, o desconto é de 16% ;
- Cassi - 3 % sobre a renda mensal;
- Imposto de renda - de acordo com a tabela da Receita Federal, em bases separadas ou somadas;
- Capec - valor da verba 750. Para o aposentado pelo INSS o pecúlio invalidez é cancelado, de acordo com o artigo 24 do Regulamento da

Capec. Para aquele que requer o benefício antecipado sem INSS, este tipo poderá ser mantido.

Pensionistas:

- Cassi - 3% sobre a renda mensal;
- Imposto de renda - de acordo com a tabela da Receita Federal, em bases separadas ou somadas.

COMPLEMENTO DE APOSENTADORIA – CONDIÇÕES E FORMA DE CÁLCULO:

PARCELAS

Parcela PREVI (PP):

Em 1997, estava em curso, no Congresso Nacional, uma Reforma Previdenciária. Para não se tornar refém de mudanças que inviabilizassem o equilíbrio do plano de custeio, a PREVI resolveu criar, para fins de aferição do complemento, uma parcela própria que até 06/97, tinha o mesmo valor do teto do INSS: a Parcela PREVI (PP).

A partir daquela data, a PP passou a ser reajustada no mês de junho, mesma época do reajuste dos benefícios pagos pela PREVI, segundo a variação do IGP-DI.

Tabela 5 – VALORES DA “PP” DESDE 06/97:

Período	R\$
De 01/06/94 a 30/04/95 *	582,86 *
De 01/05/95 a 30/04/96 *	632,66 *
De 01/05/96 a 31/05/97 *	957,56 *
De 01/06/97 a 31/05/98	1.031,87
De 01/06/98 a 31/05/99	1.080,27
De 01/06/99 a 31/05/00	1.165,46
De 01/06/00 a 31/05/01	1.331,05
De 01/06/01 a 31/05/02	1.476,18
De 01/06/02 a 31/05/03	1.614,91
De 01/06/03 a 31/05/04	1.905,59

(*) Parcelas PREVI - PP - utilizadas para apuração da Parcela PREVI Valorizada - PV - relativa ao período compreendido entre junho de 1997 e maio de 2000. (Art. 75 do Regulamento do Plano de Benefícios 1).

Parcela PREVI Valorizada (PV):

Serve de referência para cálculo dos benefícios. Corresponde ao valor, em cada mês, da média das Parcelas PREVI (PP) relativas aos 36 meses imediatamente anteriores, atualizadas pela variação do IGP-DI.

Tabela 6 – VALORES DA "PV" DESDE 06/97:

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Janeiro	-	998,49	1.062,27	1.263,09	1.368,34	1.490,77	1.867,54
Fevereiro	-	1.031,90	1.076,58	1.273,48	1.373,60	1.490,90	1.903,29
Março	-	1.020,79	1.117,96	1.273,62	1.376,96	1.491,39	1.928,21
Abril	-	1.030,12	1.141,61	1.273,71	1.386,60	1.492,62	1.954,04
Maio	-	1.037,39	1.142,99	1.273,43	1.400,60	1.503,34	1.955,29
Junho	954,18	1.038,53	1.136,17	1.280,23	1.404,64	1.519,99	1.935,79
Julho	945,97	1.041,63	1.147,48	1.292,16	1.425,09	1.546,37	1.917,91
Agosto	945,70	1.042,49	1.165,75	1.321,34	1.447,63	1.577,75	1.910,02
Setembro	950,46	1.043,99	1.182,54	1.344,56	1.459,38	1.614,51	1.917,80
Outubro	961,64	1.045,85	1.199,26	1.352,26	1.463,19	1.656,24	1.934,61
Novembro	970,68	1.047,71	1.220,82	1.355,74	1.482,38	1.724,51	1.940,44
Dezembro	985,04	1.049,63	1.250,10	1.359,41	1.491,11	1.822,51	1.947,06

Parcela PREVI de Referência (PR):

Corresponde ao valor proporcional à PV, a ser apurado individualmente para o participante, na data de início do benefício de complementação pela PREVI e que servirá para o cálculo deste.

O critério de apuração da PR leva em conta o tempo de vinculação à Previdência Oficial, a espécie do benefício e o sexo do participante.

I. Para determinação dos complementos de aposentadoria por tempo de serviço e antecipada:

Tabela 7 – PARCELA PREVI DE REFERÊNCIA:

Tempo de Previdência PR (em anos completos)	PR
Se homem	
30	70% da PV
31	76% da PV
32	82% da PV
33	88% da PV
34	94% da PV
35 ou mais	100% da PV
Se mulher	
25	70% da PV
26	76% da PV
27	82% da PV
28	88% da PV
29	94% da PV
30 ou mais	100% da PV

II. Para determinação do complemento de aposentadoria por idade (tanto para homem como para mulher):

$PR = 70\% \text{ da PV} + 1\% \text{ da PV a cada ano completo de vinculação à Previdência Oficial, até o máximo de 30.}$

BENEFÍCIOS

Salário de Participação (SP):

É a base de cálculo das contribuições mensais à PREVI e tem composição diferenciada para cada tipo de participante.

Salário Real de Benefícios (SRB):

É a média aritmética simples dos 36 (trinta e seis) últimos Salários de Participação anteriores ao mês de início do benefício, atualizados até o primeiro dia desse mês pelo IGP-DI, acrescida de 1/4 (um quarto) do valor apurado, relativo às gratificações semestrais.

Manutenção do salário de participação anterior em caso de redução da remuneração:

O Regulamento assegura esta preservação , desde que a vantagem objeto da redução - perda ou rebaixamento de comissão - viesse sendo recebida ininterruptamente há pelo menos 12 meses.

A preservação deverá ser solicitada pelo participante à PREVI/GEVAR, no prazo máximo de 90 dias contados do dia 20 do mês em que ocorreu a perda de remuneração.

O participante fica responsável pelos acréscimos de contribuições pessoais e patronais que se verifiquem sobre aquelas que seriam devidas caso não optasse pela preservação do salário de participação. Esses acréscimos acarretam a cobrança das denominadas contribuições opcionais.

Ao recuperar a vantagem anteriormente perdida:

A composição do salário de participação preservado não é levada em conta quando se configura situação funcional mais favorável ao participante, ou seja quando a sua remuneração volta a acarretar salário de participação superior àquele preservado.

Aposentadoria por Tempo de Serviço:

A PREVI assegura o complemento de aposentadoria por tempo de serviço a partir da data em que o participante satisfaça cumulativamente as seguintes condições:

- Conte com, pelo menos, 55 anos de idade;
- Tenha cumprido carência de 180 contribuições mensais;
- Esteja aposentado pela Previdência Oficial;
- Rescinda o vínculo empregatício com o Banco do Brasil.

A idade mínima não será exigida do participante cuja filiação à PREVI tenha ocorrido anteriormente a 24/01/78.

O valor inicial do benefício corresponderá à diferença entre o Salário Real de Benefício (SRB), proporcional ao tempo de filiação do participante, e a Parcela PREVI de Referência (PR):

Complemento = $SRB \times T/360 - PR$

onde, **T** é = tempo de filiação à PREVI, em meses completos, limitado a 360 meses.

O valor inicial do complemento de aposentadoria por tempo de serviço não será inferior a 20% do $SRB \times T/360$, nem a 20% da $PP \times T/360$.

Aposentadoria Antecipada

Criada a partir do novo Estatuto, o complemento antecipado possibilita ao participante do Plano requerer um benefício antes de satisfazer as condições exigidas pela Previdência Oficial para se aposentar por tempo de contribuição e receber um complemento da PREVI.

Condições:

A PREVI assegura esse benefício a partir da data de seu requerimento, desde que o participante satisfaça cumulativamente as seguintes condições:

- tenha cumprido carência de 180 contribuições mensais;
- esteja aposentado pela Previdência Oficial;
- rescinda o vínculo empregatício com o Banco do Brasil.

Independente da data de filiação, a segunda condição será dispensada caso o participante conte com, no mínimo, 50 anos de idade.

OBS: Para manter as contribuições patronais à PREVI e à Cassi, você terá de pedir exoneração, sob o código de situação '802'. Se optar pelo P.A.Q., o desligamento será codificado na situação '824'. Neste caso, você terá de arcar com as contribuições patronais e o vínculo com a PREVI será de aposentado externo.

O valor do complemento de aposentadoria antecipada corresponderá a:

Com aposentadoria pelo INSS:

$$\text{Complemento} = (SRB \times T/360 - PR) \times (100\% - \text{Redutor})$$

Onde: $(SRB \times T/360 - PR)$ = fórmula do complemento de aposentadoria por tempo de serviço;

$$\text{Redutor} = 0,1\% \times (\text{na} + 1);$$

onde, **na** = número de anos completos que faltam para atingir 55 anos, idade na qual faria jus ao complemento de aposentadoria por tempo de serviço.

Sem aposentadoria pelo INSS:

$$\text{Complemento} = (\text{SRB} \times \text{T}/360 - \text{PV}) \times (100\% - \text{Redutor})$$

Onde: **SRB** = Salário Real de Benefício;

T = tempo de filiação à PREVI, em meses completos, limitado a 360;

PV = Parcela PREVI Valorizada, relativa ao mês de início do complemento;

$$\text{Redutor} = 0,1\% \times (\text{na} + 1);$$

onde, **na** = número de anos completos antecipados em relação às condições exigidas para a aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, o que for menor.

A PREVI garante um complemento mínimo não inferior à 20% do SRB do participante e nem a 20% da PP, ambos ponderados pelo fator redutor e pela proporcionalidade relativa ao tempo de filiação.

Aposentadoria por Invalidez

O participante que se aposenta por invalidez pela Previdência Oficial Básica tem direito ao complemento de aposentadoria por invalidez da PREVI a partir da data da concessão do benefício pelo INSS.

O valor inicial do complemento de aposentadoria por invalidez corresponderá à diferença entre o Salário Real de Benefício e o valor de uma Parcela PREVI Valorizada. O complemento não será inferior, no seu início, a 20% do SRB e nem a 20% da parcela PREVI.

O benefício será implantado, em definitivo, a partir da folha de pagamento seguinte à chegada da carta de concessão eletrônica, emitida pelo INSS.

Aposentadoria por Idade

A PREVI assegura o benefício de complemento de aposentadoria por idade a partir da data em que o participante satisfaça cumulativamente as seguintes condições:

- tenha cumprido carência de 180 contribuições mensais;
- esteja aposentado por idade pela Previdência Oficial;
- rescinda o vínculo empregatício com o Banco do Brasil.

O valor inicial deste benefício corresponderá à diferença entre o Salário Real de Benefício (SRB) e a Parcela PREVI de Referência - PR - correspondente ao participante.

OBS: Para determinação do complemento de aposentadoria por idade (tanto para homem como para mulher):

$PR = 70\% \text{ da PV} + 1\% \text{ da PV a cada ano completo de vinculação à Previdência Oficial, até o máximo de 30.}$

O valor inicial do complemento de aposentadoria por idade não será inferior a 20% do SRB e nem a 20% da parcela PREVI.

Pagamento e reajustes

Os benefícios serão reajustados anualmente, em junho, pelo IGP-DI acumulado entre 01/06 do ano anterior até 31/05 do ano em curso.

Reajuste PREVI no Benefício Global (PREVI + INSS):

Aplicado para benefícios concedidos até 23.12.97 e filiação à PREVI antes de 04.03.80.

Tabela 8 – REAJUSTE CONCEDIDO ATÉ 30/06/2002:

Benefício global = INSS + complemento PREVI
R\$ 3.000,00 = R\$ 1.000,00 + R\$ 2.000,00

Tabela 9 – REAJUSTE CONSIDERANDO OS ÍNDICES APLICADOS EM JUNHO DE 2003: PREVI = 18,00% E INSS = 19,71%:

Benefício global	$R\$ 3.000,00 \times 1,1800 = R\$ 3.540,00$
INSS	$R\$ 1.000,00 \times 1,1971 = R\$ 1.197,10$
Novo complemento	$(\text{benefício global} - \text{INSS}) = R\$ 2.342,90$

Reajuste PREVI somente sobre o Complemento:

Aplicado para os benefícios concedidos até 23/12/97 e filiação à PREVI a partir de 04/03/80 e para os benefícios concedidos a partir de 24/12/97.

Tabela 10 – EXEMPLO DE REAJUSTE PARA UM BENEFÍCIO CONCEDIDO ATÉ 30/06/2002

Benefício total = INSS + complemento PREVI
$R\$ 3.000,00 = R\$ 1.000,00 + R\$ 2.000,00$

Tabela 11 – REAJUSTE CONSIDERANDO ÍNDICES PREVI = 18,00% E INSS = 19,71%

Complemento	$R\$ 2.000,00 \times 1,1800 = R\$ 2.360,00$
INSS	$R\$ 1.000,00 \times 1,1971 = R\$ 1.197,10$
Benefício total	$(\text{complemento} + \text{INSS}) = R\$ 3.557,10$

Será adiantado metade do 13º sobre as parcelas complementares, no mês de abril. A outra metade e o 13º do INSS serão pagas em novembro.

Tabela 12 – REAJUSTE DO BENEFÍCIO PREVI:

1997	5,69%
1998	4,69%
1999	7,89%
2000	14,20%
2001	10,90%
2002	9,39%
2003	18,00%
Total	95,13%

IGP-DI acumulado de 1/6/2002 a 31/5/2003: 30,05%

COMPLEMENTO DE PENSÃO:

Beneficiários:

São dependentes presumidos:

- A esposa ou o marido;

- A companheira ou o companheiro, reconhecida a união estável na forma da legislação vigente;

- Os filhos menores de 24 anos;

Os beneficiários abaixo precisam comprovar que tinham dependência econômica em relação ao associado, à época do óbito:

- O ex-cônjuge, separado judicialmente ou divorciado, com percepção de pensão alimentícia;

- Os enteados menores de 24 anos;

- A mãe;

- O pai;

- Os irmãos menores de 24 anos;

- Os filhos, os enteados e os irmãos maiores de 24 anos, se inválidos;

- Os menores que, por determinação judicial, se achavam sob sua guarda e os tutelados que não possuam bens suficientes para o próprio sustento e educação, podendo ser mantida a inscrição, ainda que vencido o limite legal da guarda ou da tutela, desde que menores de 24 anos e que persistam as condições de dependência, ou se inválidos.

Requerimento

Para se habilitarem à pensão, os dependentes devem dirigir-se a qualquer agência do Banco do Brasil, onde abrirão conta corrente e preencherão os requerimentos à PREVI e ao INSS.

O complemento de pensão por morte vigorará a partir da data do falecimento do participante, se requerido até 90 (noventa) dias após o falecimento, ou a partir da data do requerimento, se decorrido esse prazo.

Se ocorrer a exclusão de algum dependente, será feito novo rateio da pensão conforme os percentuais em Cálculo e Concessão.

Periodicamente, a PREVI efetua recadastramento para comprovar a manutenção da condição de pensionista.

Cálculo e concessão

Em caso de falecimento de funcionário aposentado, os dependentes econômicos farão jus a uma pensão, calculada sobre o valor da complementação de aposentadoria que lhe vinha sendo paga pela PREVI e/ou Banco Brasil. Caso o funcionário seja da ativa, a pensão será paga sobre o complemento a que teria direito caso se aposentasse por invalidez na data do falecimento. Em qualquer dos casos, sobre esses valores serão aplicados os percentuais da tabela, conforme o número de beneficiários:

- 60%, se 1 (um) beneficiário;
- 70%, se 2 (dois) beneficiários;
- 80%, se 3 (três) beneficiários;
- 90%, se 4 (quatro) beneficiários;
- 100%, se 5 (cinco) ou mais beneficiários.

Observações:

1. O benefício será rateado em partes iguais por todos os beneficiários.
2. O complemento de pensão por morte, será devido a partir da data de falecimento do participante, se requerido até noventa dias após o óbito, ou a partir da data do requerimento, se decorrido esse prazo.

Pagamentos e reajustes

Os benefícios serão reajustados anualmente, em junho, pelo IGP-DI acumulado entre 01/06 do ano anterior até 31/ 05 do ano em curso. Os reajustes incidem sobre os proventos que os participantes receberiam se vivos estivessem. Uma vez reajustada a base salarial do participante falecido, é feito o rateio de acordo com o número de pensionistas (veja Cálculo e concessão).

Reajuste PREVI no Benefício Global (PREVI + INSS)

Aplicado sobre benefícios de aposentadoria ou falecimento de funcionários na ativa, cuja filiação à PREVI tenha ocorrido antes de 04.03.80, concedidos até 23.12.97.

Tabela 13: EXEMPLO DE DOIS PENSIONISTAS, CONSIDERANDO ÍNDICES: PREVI = 18,00% E INSS = 19,71%

Benefício global	= INSS + complemento PREVI
R\$ 3.000,00	= R\$ 1.000,00 + R\$ 2.000,00

Benefício global	R\$ 3.000,00 x 1,1800	= R\$ 3.540,00
INSS	R\$ 1.000,00 x 1,1971	= R\$ 1.197,10
Novo complemento	(benefício global - INSS)	= R\$ 2.342,90

	Pensão antes do reajuste	Pensão depois do reajuste
INSS	R\$1.000,00 : 2 = 500,00	R\$ 1.197,10 : 2 = 598,55
Complemento	R\$2.000,00 X 0,70:2 = 700,00	R\$ 2.342,90 X 0,70 : 2 = 820,01

Reajuste PREVI somente sobre o Complemento

Aplicado sobre benefícios de aposentadoria ou falecimento de funcionários na ativa, cuja filiação à PREVI tenha ocorrido a partir de 04.03.80 e para os benefícios concedidos a partir de 24.12.97.

Tabela 14 – EXEMPLO: TRÊS PENSIONISTAS, CONSIDERANDO ÍNDICES: PREVI = 18,00% E INSS = 19,71%.

Benefício global	= INSS + complemento PREVI
R\$ 3.000,00	= R\$ 1.000,00 + R\$ 2.000,00

Complemento	R\$ 2.000,00 x 1,1800	= R\$ 2.360,00
INSS	INSS R\$ 1.000,00 x 1,1971	= R\$ 1.197,10
Benefício total	(complemento + INSS)	= R\$ 3.557,10

	Pensão antes do reajuste	Pensão depois do reajuste
INSS	R\$1.000,00 : 3 = 333,33	R\$ 1.197,10 : 3 = 399,03
Complemento	R\$2.000,00 X 0,80:3 = 533,33	R\$ 2.360,00 X 0,80 : 3 = 629,33

Será feito um adiantamento de metade do 13º sobre as parcelas complementares, no mês de abril. A outra metade e o 13º do INSS serão pagas em novembro.

Manutenção do benefício

Exclusão

O direito à parte individual do benefício de pensão por morte cessará a partir da data em que o beneficiário perder a condição de pensionista.

Eventos que levam à perda da condição de pensionista: casamento, morte, cessação da invalidez, atingimento da idade limite (filhos, tutelados, enteados e irmãos – salvo se inválidos).

Novo rateio = ocorrendo a perda da condição de pensionista, o complemento de pensão por morte será revisto.

Tabela 15 – EXEMPLO DE MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIO

Situação inicial		Quando um dos filhos atinge a idade limite	
Complemento de Aposentadoria: R\$ 3.000,00			
Pensionistas habilitados:		Permanecem como Pensionistas Habilitados:	
Esposa e dois filhos.		esposa e filho	
Valor total da pensão:		Valor total da pensão:	
80% do complemento = R\$ 2.400,00		70% do complemento = R\$ 2.100,00	
Valor individual da pensão:		Valor individual da pensão:	
R\$ 2.400,00 / 3		R\$ 2.100,00 / 2	
Esposa	= R\$800,00	Esposa	= R\$1.050,00
Filho 1	= R\$800,00	Filho 1	= R\$1.050,00
Filho 2	= R\$800,00		

OPÇÕES NO DESLIGAMENTO DO BANCO: Três opções:

I - cancelamento da inscrição, com a perda da condição de participante:

O ex-participante que se desliga do Plano sem ter satisfeito as condições necessárias para a complementação de aposentadoria fará jus à devolução das contribuições pessoais (Reserva de Poupança), deduzida a taxa de administração e o Imposto de Renda.

Imposto de Renda sobre a RP:

A incidência de Imposto de Renda sobre a reserva de poupança obedece às seguintes regras, ditadas pela Secretaria da Receita Federal:

Contribuições vertidas de março/1980 até dez/88:

As contribuições para entidades de Previdência privada são deduzidas no cálculo do Imposto de Renda mensal. De forma que, no resgate da reserva de poupança, são tributadas as contribuições efetuadas no período e seus respectivos rendimentos;

Contribuições vertidas de janeiro/89 a dez/95:

As contribuições para entidades de Previdência privada não são deduzidas no cálculo do Imposto de Renda mensal. Assim sendo, somente os rendimentos sobre as contribuições efetuadas no período são tributadas, no caso de resgate da reserva de poupança;

Contribuições vertidas a partir de janeiro/96 em diante:

As contribuições para entidades de previdência privada voltam a ser deduzidas no cálculo do Imposto de Renda mensal, tributando-se contribuições efetuadas a partir de janeiro de 96 e seus respectivos rendimentos, havendo resgate de reserva de poupança.

Caso a diferença entre a Reserva Matemática de Aposentadoria (RMAP) e o valor das contribuições pessoais (RP), limitada a 80% das contribuições patronais, seja positiva e desde que a exoneração não tenha ocorrido por justa causa, a diferença (DRM) será utilizada para liquidar ou, se insuficiente, amortizar o saldo devedor das operações de empréstimo e financiamento imobiliário.

Se a DRM apurada for maior que os saldos devedores de empréstimo e financiamento imobiliário, o valor remanescente, deduzido de 1,2% para cobertura dos custos de pagamento e manutenção, será pago ao ex-participante na modalidade de renda certa em parcelas mensais pelo prazo máximo de 10 anos.

Resgate da RMAP:

Quando o participante se desliga do Banco do Brasil, a partir de 24/12/97, sem ter satisfeito as condições para obtenção do complemento de aposentadoria e opta pelo cancelamento da inscrição, desde que o rompimento do vínculo empregatício não tenha ocorrido por justa causa.

Caso a Reserva Matemática de Aposentadoria Programada, apurada no mês do cancelamento da inscrição, seja superior ao valor da devolução das contribuições pessoais, a diferença resultante será utilizada para liquidar ou, se insuficiente, amortizar o saldo devedor das operações de empréstimo e financiamento imobiliário.

A diferença entre a Reserva Matemática de Aposentadoria Programada e o valor da devolução das contribuições pessoais estará limitada a 80% do montante das contribuições patronais. Montante esse que é apurado segundo os mesmos critérios utilizados no cálculo da devolução das contribuições pessoais.

Se a diferença apurada for maior que os saldos devedores de empréstimo e financiamento imobiliário, o valor remanescente, deduzido de 1,2% para cobertura dos custos de pagamento e manutenção, será pago ao ex-participante na modalidade de Renda Certa em parcelas mensais pelo prazo de 10 anos.

Caso a devolução não ocorra no mesmo mês do desligamento, o montante apurado será atualizado até o mês de efetivo pagamento pela variação do IGP-DI. Sobre o valor a ser devolvido incide Imposto de Renda na fonte.

Reajuste da Renda Certa:

Na apuração inicial das parcelas a serem pagas já é inserida capitalização de juros atuariais de 6% ao ano.

As parcelas serão corrigidas monetariamente pelo IGP-DI nas mesmas épocas de reajustes dos benefícios pagos pela PREVI.

Caso o pagamento em 10 anos implique prestações inferiores a 10% da Parcela PREVI (PP), o prazo será diminuído de forma a corresponder à quantidade necessária de prestações baseadas nesse valor mínimo.

No caso de falecimento do ex-participante antes do pagamento da última prestação, o saldo remanescente será pago, em parcela única, aos seus herdeiros legais.

Imposto de Renda sobre a DRM:

O Imposto de Renda incide:

- Sobre a parcela utilizada para liquidar/amortizar o saldo de empréstimo e/ou financiamento imobiliário - no ato da liquidação/amortização.
- Sobre o eventual saldo remanescente a ser pago mensalmente sob a forma de renda certa - no ato do pagamento mensal de cada parcela.

Os funcionários exonerados no PDV não tem direito à devolução da RMAP:

Para os exonerados em datas anteriores a 24/12/97, a devolução sujeita-se às normas estatutárias e regulamentares vigentes à época da exoneração, mesmo que tenham se mantido como contribuintes ou participantes externos.

1. Reserva Matemática de Aposentadoria Programada – RMAP:

A RMAP representa um valor estimado de acordo com o crescimento do salário-de-participação, com as condições de concessão de benefícios pela Previdência Oficial e com as premissas adotadas no momento do calculo.

A RMAP representa o valor futuro atualizado para a época presente, que dimensiona o compromisso líquido da PREVI em relação aos benefícios programáveis, isto é, aqueles de ocorrência previsível. Além da aposentadoria por tempo de serviço, são também consideradas programáveis as aposentadorias por idade e antecipada. Nesse cálculo não são considerados os benefícios de risco (aposentadoria por invalidez e pensão por morte).

A RMAP é estimada mediante cálculo atuarial, onde são conjugados os dados pessoais, biométricos e econômicos.

Dados Pessoais: sexo, data de nascimento, tempo de filiação à PREVI, tempo de filiação ao INSS, media dos 36 últimos salários-de-participação, corrigidos pelo IGP-DI, e contribuição media calculada em função da média dos 36 últimos salários de participação;

Dados biométricos: tabuas de mortalidade e de invalidez e tabela de composição media do grupo familiar /estimativa de uma família media representativa por sexo e idade, independente do grupo familiar que o participante tenha;

Dados econômicos: inflação de longo prazo e taxa de juro.

2. Reserva de Poupança – RP

A RP é um cálculo financeiro formado pelas contribuições pessoais feitas a partir de março de 1980 - início da adoção do regime financeiro de capitalização pela PREVI – atualizadas pelo IGP-DI e acrescidas de juro atuarial (6% a.a.), com dedução da taxa de administração.

Antes de março de 1980, o regime adotado era o de capitais de cobertura, que não previa a formação de reserva de poupança. O pagamento de RP é feito em parcela única, descontando-se o imposto de renda. A RP só será passível de liberação em caso de perda do vínculo empregatício, não podendo o participante já ter implementado condições de recebimento de complementação de aposentadoria.

3. Diferença entre a RMAP e a RP

A diferença entre a RMAP e a RP poderá ser:

- a) igual a zero, quando a RP for maior que a RMAP /não significa que a RMAP seja igual a zero/;
- b) inferior a 80% do total das contribuições patronais;
- c) superior a 80% do total das contribuições patronais. Neste caso, o valor da diferença que aparece na tela estará limitado a 80% do total das contribuições patronais.

A diversidade de dados pessoais gera inúmeras combinações que tornam imprópria a comparação dos valores da RMAP entre os participantes. Os valores somente serão idênticos se os dados forem iguais. Não existe relação direta entre a RP e a RMAP, tornando possível que participantes tenham valores de RP bem próximos e valores de RMAP bem diferentes.

A diferença apurada poderá decrescer de um mês para o outro, já que a RP e RMAP têm crescimentos diferenciados. A RP, além da correção do IGP-DI mais 6% a.a., tem o aporte de contribuições e a RMAP é um valor estimado atuarialmente que aumenta ou diminui de acordo com a média dos salários de participação e outras variáveis.

Tanto a RP quanto à diferença somente serão passíveis de liberação em caso de perda do vínculo empregatício, não podendo o participante já ter implementado as condições de recebimento de complementação de aposentadoria.

Caso a demissão ocorra por justa causa, é vedada a utilização da diferença entre a RMAP e a RP.

A diferença sujeita à tributação, é prioritariamente utilizada para amortização/liquidação das operações de empréstimo simples e financiamento imobiliário. Havendo valor remanescente, deduzido 1,2% a título de taxa de custos de pagamento e manutenção, este será pago em prestações mensais pelo prazo máximo de 10 anos, conforme decisão da Diretoria da PREVI 98/143, de 19.05.98.

4. Reflexos da Reforma da Previdência Oficial na RMAP

A reforma da Previdência Oficial /Portaria 4.883, de 16.12.98, e Emenda Constitucional nº. 20, de 15.12.98, modificou o sistema de previdência e criou normas de transição para a concessão de benefícios.

Com as novas regras, a aposentadoria por tempo de contribuição foi postergada. Como uma das condições para receber o complemento por tempo de serviço é estar em gozo de aposentadoria por tempo de contribuição pelo INSS, estes benefícios pagos pela PREVI também foram postergados.

A diferença entre a RMAP e a RP poderá ser menor do que a anteriormente divulgada em decorrência da situação de cada um frente à reforma da Previdência.

II - manutenção no Plano de Benefícios, na condição de contribuinte externo:

É a permanência no plano de benefícios, para oportuna obtenção do complemento de aposentadoria e de pensão aos dependentes, mediante a manutenção do pagamento de contribuições pessoais e patronais, com acréscimo das taxas de cobrança e de manutenção.

Nesta opção é possível manter as contribuições somente sobre VP+AN ou também sobre as vantagens.

O requerimento pela permanência no Plano (como contribuinte externo ou participante externo) deverá ser efetuado no prazo de até 30 dias contados do

desligamento do Banco do Brasil. Caso contrário, será considerada automaticamente cancelada sua inscrição.

Contribuições e os benefícios estabelecidos para os contribuintes externos:

O participante que opta pela permanência no Plano na condição de contribuinte externo fica responsável pela manutenção do pagamento das contribuições pessoais e também das contribuições patronais que cabiam ao Banco do Brasil, com acréscimo de taxa de cobrança e manutenção correspondente a 5% do total de contribuições.

O salário de participação corresponderá à remuneração do seu último cargo efetivo (VP e AN, e respectivos VCP).

Caso deseje, poderá requerer que seja considerada a média dos 12 últimos salários de participação.

O salário de participação do contribuinte externo será automaticamente atualizado em conformidade com os mesmos índices e com a mesma vigência dos reajustes de vencimentos do Banco do Brasil.

A concessão de benefício estará subordinada às mesmas condições e aos mesmos critérios de cálculo previstos para os participantes em geral.

III - manutenção no Plano de Benefícios, na condição de participante externo:

Quando da ocorrência da aposentadoria pela Previdência Oficial ou do atingimento da idade de 50 anos, o participante externo terá a renda mensal calculada com base no menor valor, apurado na data da suspensão das contribuições, entre o montante atualizado das contribuições pessoais e patronais vertidas a partir de 04/03/80 e a sua reserva matemática de aposentadoria programada - RMAP.

Esse valor será corrigido monetariamente até a data do evento e acrescido de juros atuariais, deduzindo-se 1,2% para suportar os custos de pagamento e manutenção.

O requerimento pela permanência no Plano (como contribuinte externo ou participante externo) deverá ser efetuado no prazo de até 30 dias contados do desligamento do Banco do Brasil. Caso contrário, será considerada automaticamente cancelada sua inscrição.

Apuração da Renda Mensal (VESTING):

A Renda Mensal é calculada com base no menor valor entre o montante atualizado das contribuições pessoais e patronais vertidas a partir de 04/03/80 e a RMAP, apurado na data da suspensão das contribuições. Esse valor será corrigido monetariamente até a data do evento e acrescido de juros atuariais, deduzindo-se 1,2% para suportar os custos de pagamento e manutenção.

Uma vez apurado esse valor-base, o cálculo da renda será feito atuarialmente levando-se em conta, entre outros fatores, a idade do participante, tempo de filiação à PREVI, tempo de vinculação ao INSS, média dos 36 últimos salários de participação, tábuas biométricas de mortalidade e invalidez, taxa de juros e composição média do grupo familiar.

A pensão por morte será apurada com base nos mesmos critérios de habilitação de dependentes, percentuais de cálculo e rateio previstos para os participantes em geral.

Ocorrendo a indicação de novos dependentes após a concessão da renda mensal ao participante externo, a respectiva pensão será calculada de forma a respeitar a equivalência atuarial com o compromisso que seria assumido caso não tivesse havido a indicação desses novos dependentes.

As opções II e III só serão possíveis se a extinção do contrato de trabalho não tiver ocorrido por justa causa.

O participante que tiver optado por uma das alternativas previstas nos incisos II e III poderá alterar sua escolha, a qualquer tempo, desde que ainda não esteja em gozo de benefício ou renda.

Caso a alteração seja da condição de participante externo para a de contribuinte externo, este deverá recolher as contribuições pessoais e patronais

relativas ao período em que permaneceu como participante externo, corrigidas monetariamente pelo IGP-DI e acrescidas de juros atuariais.

Opção:

A opção faz parte da rotina do desligamento e será gravada na dependência do participante, que remeterá o formulário com a assinatura abonada, para a PREVI - GEVAR.

8.1.2 – Plano PREVI Futuro

O Plano PREVI Futuro é o plano dos funcionários admitidos no Banco do Brasil a partir de 1998. Ele garante aos participantes os seguintes benefícios:

- Renda mensal de aposentadoria;
- Complemento de aposentadoria por invalidez;
- Pensão aos seus dependentes.

Você não investe sozinho na PREVI. Os benefícios são baseados no montante formado por suas contribuições pessoais e pelas contribuições do Banco do Brasil em seu nome. A propósito, esta é uma das vantagens de ser associado de uma entidade fechada de previdência privada, como a PREVI. Ao associar-se ao fundo de pensão patrocinado pelo seu empregador, o participante não estará poupando sozinho, o que resultará no recebimento de um benefício maior. Desse modo, a PREVI pode proporcionar a você e aos seus dependentes um futuro mais tranquilo, construído também por você e pela patrocinadora.

ADESÃO

A adesão não é obrigatória e é passível de cancelamento, entretanto, o mero cancelamento da filiação não implicará o resgate das contribuições, que só é possível em caso de desligamento do Banco. Com o cancelamento, ocorrerá simplesmente a interrupção das contribuições. Caso o funcionário deseje retornar ao plano, deverá pagar o valor referente às contribuições pessoais e patronais devidas

no período compreendido entre a data do cancelamento e a do reingresso ao quadro social. Esse valor será corrigido monetariamente e acrescido de juros atuariais.

COMPOSIÇÃO DO PLANO DE BENEFÍCIOS

Parte I (Benefícios de risco):

Benefícios de risco são aqueles pagos em razão da ocorrência de algum infortúnio com o participante. Os benefícios da Parte I estão assegurados independentemente de carência. São calculados em função da média dos 36 últimos salários de participação.

Complemento de Aposentadoria por Invalidez:

O participante que se aposenta por invalidez pela Previdência Oficial tem direito ao complemento de aposentadoria por invalidez da PREVI.

Não há carência para a concessão do complemento de aposentadoria por invalidez, que será devido ao participante a partir da data de início da aposentadoria por invalidez pelo INSS.

Seu valor é calculado com base nos 36 últimos salários de participação, descontando-se um valor de referência (chamado de Parcela PREVI Valorizada).

Complemento de Pensão por Morte:

O Complemento de Pensão por Morte é devido em decorrência do falecimento de participante em atividade ou em gozo de Complemento de Aposentadoria por Invalidez, e é concedido ao conjunto de dependentes econômicos habilitados pela PREVI, mediante requerimento.

O Complemento de Pensão por Morte é uma mensalidade correspondente a um percentual do Complemento de Aposentadoria por Invalidez que o participante recebia ou daquele que receberia caso se aposentasse por invalidez na data do falecimento. Esse percentual é determinado conforme o número de beneficiários:

- 60%, se um beneficiário;
- 70%, se dois beneficiários;

- 80%, se três beneficiários;
- 90%, se quatro beneficiários;
- 100%, se cinco ou mais beneficiários.

O benefício é rateado em partes iguais entre os beneficiários.

Parte II (Benefícios programados):

Benefícios programados são aqueles determinados pelo cumprimento de certas condições, como tempo de contribuição e idade. Os benefícios da Parte II são calculados com base no montante de contribuições do participante e do patrocinador, acumulado na conta individual correspondente a esta Parte do Plano.

Renda mensal de aposentadoria:

A renda mensal de aposentadoria é uma mensalidade vitalícia paga ao participante que atenda às seguintes condições:

- Conte com pelo menos 55 anos de idade;
- Tenha cumprido carência de 180 contribuições mensais para o Plano PREVI Futuro;
- Esteja em gozo de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade concedida pela Previdência Oficial Básica;
- Rescinda o vínculo empregatício com o Banco do Brasil.

A renda mensal de aposentadoria é apurada atuarialmente, com base no saldo da conta do participante, formado pelas reservas individuais e patronais de poupança.

Na ocorrência de falecimento do participante, a renda mensal de aposentadoria é revertida em renda mensal de pensão por morte, destinada aos dependentes econômicos do participante, habilitados pela PREVI. Entretanto, o participante pode optar por não deixar pensão (por exemplo, no caso de não haver dependentes), a fim de que no cálculo atuarial de sua renda de aposentadoria não seja considerada a provisão para a renda de pensão.

Outra hipótese é optar pela renda mensal de aposentadoria sem reversão para pensão, porém com tempo mínimo de recebimento garantido de 5, 10 ou 15 anos. No caso de falecimento do participante durante o período mínimo de pagamento, a renda mensal de aposentadoria será paga, pelo prazo restante do período mínimo, às pessoas indicadas pelo participante, em partes iguais, sejam ou não dependentes econômicos.

Renda mensal de aposentadoria antecipada:

A renda mensal de aposentadoria antecipada é uma mensalidade vitalícia paga ao participante que atenda às seguintes condições:

- Conte com pelo menos 55 anos de idade;
- Tenha cumprido carência de 180 contribuições mensais para o Plano PREVI Futuro;
- Rescinda o vínculo empregatício com o Banco do Brasil.

A renda mensal de aposentadoria antecipada é apurada atuarialmente, com base no saldo da conta do participante, formado pelas reservas individuais e patronais de poupança.

Na ocorrência de falecimento do participante, a renda mensal de aposentadoria antecipada é revertida em renda mensal de pensão por morte, destinada aos dependentes econômicos do participante, habilitados pela PREVI. Entretanto, o participante pode optar por não deixar pensão (por exemplo, no caso de não haver dependentes), a fim de que no cálculo atuarial de sua renda de aposentadoria antecipada não seja considerada a provisão para a renda de pensão.

Outra hipótese é optar pela renda mensal de aposentadoria antecipada sem reversão para pensão, porém com tempo mínimo de recebimento garantido de 5, 10 ou 15 anos. No caso de falecimento do participante durante o período mínimo de pagamento, a renda mensal de aposentadoria antecipada será paga, pelo prazo restante do período mínimo, às pessoas indicadas pelo participante, em partes iguais, sejam ou não dependentes econômicos.

Renda mensal de pensão por morte:

A renda mensal de pensão por morte é paga em decorrência do falecimento de participante em gozo de renda mensal de aposentadoria ou renda mensal de aposentadoria antecipada, desde que esses benefícios tenham reversão para pensão, conforme opção do participante.

A renda mensal de pensão é uma mensalidade vitalícia paga aos dependentes econômicos do participante habilitados pela PREVI, mediante requerimento.

Tal mensalidade corresponde a um percentual da renda mensal de aposentadoria ou renda mensal de aposentadoria antecipada que o participante recebia. Esse percentual é determinado conforme o número de beneficiários:

- 60%, se um beneficiário;
- 70%, se dois beneficiários;
- 80%, se três beneficiários;
- 90%, se quatro beneficiários;
- 100%, se cinco ou mais beneficiários.

O benefício é rateado em partes iguais entre os beneficiários.

CONTRIBUIÇÕES

A contribuição para a PREVI corresponde a um percentual mínimo de 7% do salário de participação (**R\$ 62,92**, considerando-se o salário inicial do Banco, de **R\$898,87**). Essa contribuição é acompanhada por contribuição equivalente do Banco do Brasil, como patrocinador. As contribuições para a PREVI são distribuídas da seguinte forma:

Parte I (Benefícios de risco):

Percentual calculado atuarialmente, a cada ano, e já incluído na contribuição geral mínima de 7%.

Parte II (Benefícios programados):

Subparte "a" - contribuição obrigatória de 7% do salário de participação, deduzida a contribuição para a Parte I.

Subparte "b" - contribuição voluntária de percentual do salário de participação, obtido conforme pontuação individual. Essa pontuação é apurada mensalmente pela comparação entre três fatores:

- Crescimento salarial do participante.
- Crescimento salarial médio anual dos funcionários do Banco do Brasil, vinculados ao Plano.
- Tempo de filiação do participante à PREVI.

Subparte "c" - contribuição mensal facultativa de percentual determinado pelo participante, não podendo ser inferior a 2%; contribuições esporádicas do participante em percentual não inferior a 20% do salário de participação; e contribuições esporádicas do Banco do Brasil conforme regra específica definida pelo Banco.

Observações:

- A contribuição para a subparte "b" só é possível a partir de um ano de filiação à PREVI. Nela, o Banco do Brasil também realiza contribuições equivalentes às do participante.
- A taxa de administração cobrada pela PREVI é de 5% do total das receitas de contribuições.

As contribuições para a Parte II são registradas em contas individuais, denominadas contas de reserva de poupança:

- **Reserva individual de poupança** - A conta utilizada para o registro das contribuições pessoais vertidas pelo participante para as subpartes "a", "b" e "c" da Parte II do Plano, deduzidas as taxas de administração incidentes.,
- **Reserva patronal de poupança** - A conta utilizada para o registro das contribuições patronais vertidas pelo patrocinador (o Banco do Brasil) para as subpartes "a", "b" e "c" da Parte II do Plano, deduzida a taxa de administração

incidente. Essas contas são registradas separadamente por participante, ficando vinculadas às respectivas contas individuais de poupança.

O saldo das reservas serve de base para o cálculo de benefícios.

Para saber qual a sua reserva de poupança individual, faça sua consulta agora ou utilize a Unidade de Resposta Audível (URA), acessível pelo telefone **0800-210505**. Após digitar sua matrícula, escolha a opção 3 - Aposentadoria e Reservas, e, em seguida, novamente a opção 3 - Saldo de Devolução de Reservas.

A PREVI está desenvolvendo ajustes nos sistemas para oferecer ao participante, informações periódicas sobre sua conta individual.

RENDA MENSAL DE APOSENTADORIA

A renda mensal sempre irá depender do montante acumulado de contribuições e do resultado da administração desses recursos pela PREVI. Quando você reunir as condições para recebimento do benefício, a PREVI efetuará um cálculo atuarial (com base em variáveis como ascensão funcional, valor das contribuições, rentabilidade do Plano, estimativa de vida do participante e outros dados pessoais) para estipular sua renda mensal.

OPÇÕES NO DESLIGAMENTO DO BANCO

O participante que se desliga do Banco, a pedido ou não, sem ter implementado as condições para o recebimento de benefício, tem quatro opções em relação à PREVI:

Cancelar a inscrição:

No cancelamento da inscrição, o participante rompe o vínculo com a PREVI, tendo direito:

- Ao resgate, em parcela única, do saldo formado por suas contribuições pessoais;
- Ao resgate, em parcela única, do eventual saldo formado por contribuições patronais esporádicas.

O resgate dos saldos só é possível no caso de desligamento do Banco. O mero cancelamento da inscrição, a pedido, somente interrompe as contribuições para a PREVI.

Permanecer como contribuinte externo:

(Esta opção não é possível se a exoneração tiver sido por justa causa.)

Na permanência como contribuinte externo, o participante deverá manter o pagamento das contribuições, incluindo aquelas que eram feitas pelo Banco do Brasil, com vistas à futura obtenção de benefício.

Permanecer como participante externo integral:

(Esta opção não é possível se a exoneração tiver sido por justa causa)

Na permanência como participante externo integral, ocorre a suspensão do pagamento das contribuições, ficando assegurado o pagamento de uma renda mensal quando ocorrer a aposentadoria pela Previdência Oficial ou o atingimento da idade de 55 anos.

Permanecer como participante externo parcial:

(Esta opção não é possível se a exoneração tiver sido por justa causa)

Na permanência como participante externo parcial, ocorre a suspensão do pagamento das contribuições, ficando assegurado:

- Imediatamente, o mesmo resgate previsto para a opção de cancelamento de inscrição;
- Quando ocorrer a aposentadoria pela Previdência Oficial ou o atingimento da idade de 55 anos, observado o prazo mínimo de 5 anos da data de rescisão do vínculo empregatício, o pagamento de uma renda mensal.

DEPENDENTES

Os benefícios de complemento de pensão por morte ou de renda mensal de pensão por morte podem ser pagos aos seguintes dependentes:

- A esposa ou o marido;

- A companheira ou o companheiro;
- Os filhos menores de 24 anos;
- Ex-cônjuge, separado judicialmente ou divorciado, que receba pensão alimentícia;

- A mãe e o pai;
- Os irmãos menores de 24 anos;
- Os filhos, enteados e irmãos maiores de 24 anos, se inválidos;
- Os menores sob guarda e os tutelados, ainda que vencido o limite legal de guarda ou tutela, desde que menores de 24 anos, ou se inválidos.

O valor da pensão é rateado em partes iguais entre os beneficiários.

O benefício de pensão cessará a partir da data em que o beneficiário perder a condição de dependente do participante falecido.

Para habilitar-se à pensão da PREVI, os dependentes podem dirigir-se a qualquer agência do Banco.

8.2 – PRISMA EMPRESA

O Prisma Empresa é uma parceria entre INSS, Banco do Brasil e PREVI para permitir a concessão de benefícios da Previdência Oficial por intermédio da própria PREVI. Inicialmente, o projeto atendia apenas aos participantes do Distrito Federal. O sucesso da iniciativa fez com que as vantagens proporcionadas pelo Prisma fossem estendidas aos participantes de todo o país, desde fevereiro de 2000.

Localizado no Edifício Sede I do Banco do Brasil, em Brasília (DF), o Prisma funciona das 9 às 18 horas e sua coordenação fica a cargo da Gerência de Concessão de Benefícios da PREVI (Geben). O Prisma tem como finalidade habilitar no INSS pedidos de:

- Benefícios de aposentadoria aos funcionários do Banco do Brasil;
- Benefícios de pensão por morte aos beneficiários dos participantes;

- Revisão de benefícios concedidos por intermédio do Prisma.

Uma das vantagens do Prisma é que os pedidos ao INSS de aposentadoria e de pensão por morte são agilizados nas dependências da PREVI para permitir a concessão de benefícios da Previdência Oficial por intermédio da própria PREVI. Anteriormente, os documentos eram enviados ao INSS para verificação e concessão do benefício. A experiência do DF revelou que o tempo médio de concessão do benefício pelo INSS caiu de 40 para 20 dias, nos casos de aposentadoria, e de 35 para 9 dias, nos casos de pensão.

9.- ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

Os planos de previdência privada aberta estão regulamentados no Brasil desde 1977. A receita, portanto, é conhecida há anos, mas foram necessárias quase duas décadas para que se acrescentasse a ela o fermento: estabilidade econômica. Isso aconteceu a partir de 1994, com a introdução do Real. De lá para cá, o bolo não pára de crescer e, em apenas nove meses deste ano, o volume de dinheiro que ingressou no setor --R\$ 9,8 bilhões-- já supera o de 2002. Mais: em comparação com o mesmo período do ano passado, a evolução é de 62%.

Estimular os funcionários e conquistar a fidelidade deles, por meio da concessão de benefícios, é uma prática cada vez mais freqüente nas empresas brasileiras. Entre os atrativos para alcançar esses objetivos está a oferta de planos de previdência privada, que, principalmente nas grandes corporações, são decisivos para a permanência ou aceitação de um cargo por profissionais de alto nível.

As empresas que optam por oferecer planos de previdência aberta aos seus empregados podem escolher entre duas alternativas. A primeira é participar da contribuição mensal dos funcionários, ou seja, arcar com a totalidade ou não do depósito, conforme acordo. Nesse caso, o plano empresarial é do tipo instituído. A outra possibilidade é de a empresa oferecer um plano averbado, em que só os funcionários participam do depósito.

Outro fator de estímulo para as corporações adotarem planos de previdência privada aberta é que tanto elas como seus funcionários podem usufruir os benefícios fiscais. Às companhias é permitido deduzir parte de suas contribuições como despesa operacional. No entanto, o desconto está limitado a 20% do total dos salários dos participantes do plano e da remuneração dos dirigentes que o integram.

Caso o funcionário beneficiado seja demitido, pode transformar seu plano empresarial em individual, sem que seja necessário retirar a aplicação, o que resultaria em taxaço de IR. No entanto, essa possibilidade só é válida para os demitidos que mantenham planos averbados. Se eles forem do tipo instituídos, a operação depende da cláusula de vesting.

O ano de 2003 foi importante no impulso da Previdência Privada em nosso país. A reforma previdenciária não tem efeitos diretos sobre a previdência privada, mas acabou incentivando muitos brasileiros a aderirem aos planos oferecidos por ela, em razão do debate sobre a aposentadoria e do trabalho de marketing realizado pelas instituições que oferecem as modalidades.

Nos próximos anos, o crescimento do mercado ainda deve estar atrelado aos impactos da reforma da previdência e ao surgimento de novos produtos, como o VGBL, mas, daí por diante, a evolução também deve ser consequência do enraizamento de uma cultura de poupança de longo prazo entre a população. O estímulo à poupança de longo prazo também é visto como alavancadora do crescimento do país.

De 1977, quando os planos de previdência privada aberta foram regulamentados no país, até 1999, a receita acumulada por eles foi de aproximadamente R\$ 10 bilhões. Em 2003, mesmo antes de o ano terminar, eles já atingiram essa cifra. Essa evolução, segundo o presidente da Associação Nacional da Previdência Privada (Anapp), Osvaldo Nascimento, se deve ao esforço da entidade e suas afiliadas na consolidação de um trinômio que é a base de sustentação do mercado: transparência, solvência e governança. "O Brasil é um país que ainda não tem tradição de poupança de longo prazo por uma série de razões, entre elas, ter passado por vários pacotes econômicos, que, em alguns casos, violaram os direitos dos investidores, e ser recém-emergente de um período de inflação alta. Por isso, para estimular a aplicação de longo prazo, é preciso criar condições que conquistem a confiança da população", explica ele.

9.1 – EVOLUÇÃO DOS PRODUTOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

Os planos de previdência aberta estão se popularizando no Brasil e o consumidor passa a ter uma série de alternativas para investir seu dinheiro e poupá-lo em longo prazo. A tendência é o surgimento de produtos direcionados a nichos cada vez mais específicos. Apesar da vasta relação de nomes para os planos no mercado, a maior parte deles se insere nas modalidades de mais destaque: o Vida Geradora de Benefícios Livre (VGBL) e Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), que, juntos, representam 73% do mercado.

9.1.1 – Planos Tradicionais

Os primeiros planos de previdência aberta no Brasil foram os denominados Planos Tradicionais, que ainda ocupam uma fatia do setor, mas vem perdendo terreno continuamente. Como diferencial em relação ao planos líderes, eles asseguram uma rentabilidade mínima equivalente ao Índice Geral de Preços (IGP-M) mais uma taxa de juros de 6%. Essa garantia foi uma das razões para seu declínio, já que as seguradoras e os bancos encontravam dificuldades para conseguir atingir essa cifra. Eles foram criados quando a inflação e as taxas de juros no Brasil eram muito elevadas. Se o rendimento do capital das aplicações feitas pelos contribuintes for superior ao mínimo garantido nesses planos tradicionais, o cliente recebe apenas parte desse excedente. Atualmente em declínio, esses planos não estão estruturados como fundos e, por isso, o acompanhamento dos rendimentos não pode ser feito diariamente.

9.1.2 - FAPI

Outro produto que antecede os PGBL e VGBL é o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi), que não garante rentabilidade, mas repassa o excedente financeiro integralmente ao cliente e a tributação sobre os rendimentos durante o período de acumulação. Nos Fapis não há cobrança de taxa de carregamento. Outra característica é o fato de que, se os recursos investidos no Fapi

forem sacados antes de completarem-se 12 meses do início das aplicações, o investidor tem de pagar o Imposto Sobre Operações Financeiras (IOF). Além disso, a transferência de recursos só pode ser feita a cada seis meses e os recursos provenientes do período de acumulação precisam ser integralmente resgatados. A modalidade permite o abatimento de 12% no Imposto de Renda.

9.1.3 - PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre

O Mercado dos Planos de Previdência Privada Aberta vinha de longa data reivindicando a possibilidade de operar com produtos mais flexíveis. Durante muitos anos, a partir da Lei 6.435, de 15/07/77, que instituiu a previdência privada no país, as Entidades Abertas de Previdência Privada - as EAPPs - estiveram limitadas à comercialização de planos estruturados na modalidade de benefício definido.

Mesmo quando o órgão fiscalizador passou a admitir a possibilidade de operação de planos sob contribuição definida, ainda se mantinha a exigência da rentabilidade mínima obrigatória das reservas a serem acumuladas individualmente e rentabilizadas mensalmente com base no índice estabelecido para atualização monetária e a taxa de juros fixada para o plano. Ultimamente, o índice que vem sendo adotado praticamente por todo o Mercado é o IGPM - Índice Geral de Preços do Mercado - e a taxa de juros geralmente é a máxima permitida pela legislação (6% a.a.). Além disso, tornou-se freqüente a concessão de excedentes financeiros na base de percentual do ganho obtido nas aplicações que fiquem acima do mínimo exigido (IGPM + 6% a.a.).

Enfim, tudo isto preocupava os operadores, que passaram a reivindicar a possibilidade de adoção de planos previdenciários cujos compromissos de longo prazo pudessem ser flexibilizados, ao mesmo tempo em que tivessem os participantes dos planos de previdência como parceiros e co-responsáveis quanto aos riscos futuros dos investimentos no processo de capitalização que se estende durante todo o período contributivo.

Foi diante deste cenário e com o advento da Lei n.º 9.477, de 24/07/97, que instituiu o FAPI - Fundo de Aposentadoria Individual -, cuja comercialização era restrita às instituições financeiras, que o Mercado dos Planos de Previdência Privada voltou a apresentar fortes argumentos junto aos órgãos normatizador e fiscalizador.

Abriu-se assim a possibilidade de as EAPPs operarem com planos a contribuição definida ou variável, com características semelhantes àqueles operados em diversos países. Baseou-se particularmente na experiência do IRA - Individual Retirement Account - e dos planos 401K, ambos bastante populares nos Estados Unidos. Estes centram seus atrativos nos benefícios fiscais para as pessoas físicas subscritoras dos planos durante o período contributivo, associado à não tributação dos investimentos no período de formação dos montantes geradores dos benefícios futuros, incidindo a tributação somente sobre o benefício a ser recebido.

Foi com base nesses fatos que o Mercado das EAPPs conseguiu aprovação da Resolução CNSP n.º 6/97, de 17/11/97, que instituiu o Plano Gerador de Benefício Livre - PGBL -, seguido da Circular SUSEP n.º 33, de 07/04/98, que disciplinaram a operacionalização desta nova forma de "poupança previdenciária".

Iniciadas as operações a partir do 2º semestre de 1998, foi no ano de 1999 que a SUSEP recebeu um grande número de solicitações para aprovação de novos planos do tipo PGBL. Para simplificar, o órgão fiscalizador instituiu modelo padrão de Regulamento e Nota Técnica para fase de concessão de rendas, consistindo o trabalho da operadora em preencher o formulário para estabelecer as Condições Específicas (Parâmetros) onde se destaca a composição da carteira de investimentos. Esta é a única característica necessária a ser apontada durante o período de contribuição, pois o produto, embora com o apelo de plano previdenciário, na fase de formação do montante gerador do benefício futuro consiste num fundo de investimento - FIF - semelhante a tantas outras aplicações existentes no Mercado Financeiro. Adicionado a isto, há o grande apelo do benefício fiscal, que consiste no desconto do imposto de renda das pessoas físicas em até 12% da renda anual.

Além das Condições Específicas para aprovação do plano pela SUSEP, há necessidade de fixação de um rol de parâmetros que somente vão ser necessários na fase de concessão da renda, sendo de ressaltar que em muitas situações isto só ocorrerá daqui a 10, 20, 30 ou mais anos. No entanto, devem ser fixadas desde logo, para que a operadora possa ter seu produto aprovado. Destacam-se nesta prefixação o índice de atualização monetária, a previsão ou não para distribuição dos excedentes (no caso de sua existência, é necessário estabelecer a periodicidade e o percentual mínimo para concessão) e também as hipóteses

atuariais, particularmente a taxa de juros real efetiva anual e as tábuas de sobrevivência para participante do sexo masculino e do sexo feminino, em separado. Os operadores questionam esta exigência prévia e, para se resguardar, acabam adotando hipóteses extremamente conservadoras.

Já quanto à comercialização, são estabelecidas hipóteses para que sejam atingidas determinadas metas para o valor do benefício futuro, nem sempre sendo previstas condições conservadoras, adotando-se muitas das vezes expectativas de rentabilidade inexecutáveis para o período de capitalização. Os adquirentes destes planos, motivados em geral pelo benefício fiscal e pelas referidas expectativas de rentabilidade, devem ter cautela na aquisição do plano, inicialmente avaliando as taxas de carregamento para despesas administrativas incidentes sobre as contribuições aportadas para o plano e as taxas cobradas, em geral de periodicidade anual, referentes à administração da carteira de aplicações. Desse modo, ao longo da vigência do plano os participantes devem acompanhar a rentabilidade efetiva obtida pelas aplicações, reavaliando sempre suas expectativas quanto ao objetivo a ser alcançado e quanto ao valor futuro do benefício. Em geral as operadoras do PGBL disponibilizam para seus clientes sistemas de recálculo das metas de benefício. É interessante que os participantes desses planos revejam suas previsões pelo menos uma vez por ano, procedendo aos ajustes necessários a fim de manter a expectativa de benefício futuro.

Por isso, é importante avaliar bem a escolha do tipo de investimento, que é classificado como do tipo soberano, de renda fixa ou composto, correspondendo, respectivamente, a posturas do investidor como conservador; moderado ou agressivo.

Segundo regras estabelecidas pelo Conselho Monetário Nacional - CMN, em síntese pode-se descrever assim os três tipos de PGBL:

- **Soberano (Conservador)** - a aplicação tem de ser exclusivamente em títulos do Governo Federal ou do Banco Central.
- **Renda Fixa (Moderado)** - além dos títulos do Governo, poderão estar agregados investimentos em renda fixa (FIFs, por exemplo). Neste caso há risco de perda, caso o dinheiro não seja bem aplicado e monitorado.

- **Composto (Agressivo)** - Permite aplicar até 49% dos recursos em investimentos de renda variável (bolsa de valores, mercado de dólares e de taxas de juros). Neste caso há grau de risco mais elevado.

O Regulamento do "Plano Gerador de Benefício Livre" deverá apresentar em destaque que durante o período de diferimento, isto é, enquanto não for concedida a renda, não há garantia de rentabilidade mínima, podendo ocorrer perdas na Reserva Matemática de Benefícios a Conceder (montante que se está acumulando para gerar a futura renda do participante).

Portanto, o PGBL tornou-se um produto de fácil comercialização, extremamente flexível, pois as contribuições a serem aportadas pelo participante, em função de suas disponibilidades, podem variar e ocorrer a qualquer momento, rentabilizando-se a Reserva por Sistema de Cotas e permitindo resgates a cada 60 dias.

Esta forma simplificada, funcionando praticamente como num fundo financeiro, incentivado pelo benefício fiscal e com a faculdade da portabilidade, é atrativa na proposta de comercialização, mas torna secundário o objetivo previdenciário de complementar o benefício da previdência oficial na velhice e/ou inatividade do participante, podendo no futuro conduzir os recursos poupados para o consumo. Não se atinge assim o que deveria ser a finalidade da entidade previdenciária e do participante.

O sucesso do Plano Gerador de Benefício Livre - PGBL no ano de 1999 acabou sendo beneficiado pela variação anual do IGPM superior a 20%, o que foi considerado atípico se comparado com os demais índices da economia e com a situação de estabilidade da moeda do país. Essa variação anual do IGPM provocou para os planos previdenciários estruturados na modalidade de benefício definido, os denominados "planos tradicionais", a necessidade de aplicação sobre as reservas de índice acumulado anual superior a 27%, considerada a taxa de juros (6% a.a.). Isto impactou muito as Sociedades que operam planos previdenciários, visto que na grande maioria delas não foi possível retorno dos investimentos nesse patamar.

A SUSEP, preocupada com o crescimento do número de PGBLs aprovado pelas operadoras de planos previdenciários, foca sua atenção no preparo de sistemática para o acompanhamento dos fundos de aplicação dos recursos e na avaliação de suas rentabilidades. No momento em que estamos escrevendo este

artigo, final de outubro, a SUSEP discute com o Mercado modelo de Circular específica que disciplinará a transparência para a apuração dos excedentes financeiros dos planos previdenciários.

A necessidade do benefício fiscal para estímulo da poupança interna do país, tão necessária para a dinamização da economia com a conseqüente geração de empregos, é ponto fundamental de todo este contexto. Entendemos que o benefício fiscal deve ser mais estimulado no caso de períodos mais longos de aplicação dos recursos, assim como também deve ser incentivado o pagamento do benefício em forma de renda no futuro para o participante e seus beneficiários.

Preocupada com o futuro dos planos chamados "tradicionais", que garantem uma rentabilidade mínima (geralmente IGPM + 6% a.a.), a SUSEP vem trabalhando na formatação de duas novas modalidades de plano, denominados PAGP - Plano com Atualização Garantida e Performance e PRGP - Plano com Remuneração Garantida e Performance, que, além de continuarem a atualizar as cotas por um índice de preços, também serão obrigados a administrar os recursos através de fundos de investimento exclusivo. Estas novas modalidades modernizam esses planos, garantindo por um lado a rentabilidade estabelecida, com ou sem incorporação de juros, podendo assim constituir reservas para suportar o pagamento do benefício contratado como mínimo, desde que respeitados os fluxos regulares de contribuição nas épocas previstas no plano.

Como se pode constatar diante de tudo que descrevemos, se por um lado os produtos previdenciários formadores de poupança para geração de renda futura passam a ter maior transparência para os participantes, com maiores facilidades de transferência de reservas entre operadores e de obtenção do resgate, por outro lado passamos a ter "**commodities**", produtos praticamente similares comercializados por empresas concorrentes. Estas fatalmente identificarão diferenciais adequados aos seus perfis de operação para atrair a clientela, acirrando a concorrência, seja com planos previdenciários de risco (morte e invalidez) que também já se modulam como produtos padronizados, seja por reciprocidades alheias à questão previdenciária. A verdade é que os grandes players, atuando em todas as faixas do Mercado Financeiro, buscarão atrativos diversos que cada um com sua criatividade e experiência saberá operar para ganhar mercado e se fixar junto ao público consumidor.

Oxalá tudo isto não venha a prejudicar no futuro a trilha dos planos previdenciários em seus objetivos magnânicos de suprir as deficiências da previdência básica, voltando-se à filosofia da poupança previdenciária, sempre com o objetivo de minimizar os efeitos financeiros na transição da vida laborativa para a inatividade, e do conseqüente resguardo quanto às incertezas do futuro da família, colaborando desta forma para o desenvolvimento da economia como um todo e tornando realidade a tão sonhada paz social".³²

9.1.4 – VGBL – Vida Gerador de Benefício Livre

Os Planos Geradores de Benefícios Livres (PGBL) foram lançados em 1998, mas já perderam a liderança para um produto que possui praticamente as mesmas características, o Vida Geradora de Benefícios Livres (VGBL).

As características comuns dos dois são: não garantem rentabilidade mínima para o investimento, e possibilitarem, além do resgate de todo o capital obtido no período de acumulação, a conversão dessa quantia em um benefício temporário ou vitalício, ou ainda a destinação dos recursos para um beneficiário, em caso de óbito. Também oferecem ao investidor a oportunidade de aplicar em um plano de perfil conservador, moderado ou agressivo, o acompanhamento diário da evolução da rentabilidade e o direito à portabilidade, ou seja, caso esteja insatisfeito com o rendimento da aplicação ou com o atendimento da entidade financeira, pode transferir seus recursos para um plano de outra instituição, pagando apenas a CPMF. Há ainda a semelhança no fato de que não incidem impostos sobre o rendimento no período de acumulação, o que vai acontecer somente quando o beneficiário passar a receber os recursos. Eles constituem Fundos de Investimentos Financeiros Exclusivos (Fifes) e diferem dos planos dos Fundos de Investimento Financeiros Comuns, que sofrem taxaçaõ de 20% sobre os ganhos de capital na acumulaçaõ.

É justamente na questão tributária que está a grande diferença entre os PGBL e os VGBL. Enquanto os da primeira modalidade permitem a dedução de um valor de aplicações correspondente a até 12% da renda bruta do trabalhador, o VGBL não possibilita abatimento algum. No entanto, ao final do período de

³² Revista Plano Diretor de Seguros. Editora Manuais Técnicos de Seguros. n°. 24. março de 2001.

acumulação, o Imposto de Renda cobrado nos PGBL incide sobre o total acumulado, enquanto nos VGBL, isso acontece apenas sobre os rendimentos. A primeira modalidade é interessante para quem declara IR no formulário completo. A segunda, para quem o faz no simplificado ou é isento.

A outra diferença entre os planos é conceitual: os PGBL são planos de previdência propriamente ditos e os VGBL são seguros de vida, trata-se de um seguro de vida completo (cobertura por morte acidental ou natural), com possibilidade de acumulação de recursos para o futuro, os quais podem ser resgatados na forma de renda mensal ou pagamento único a partir de uma data escolhida pelo participante.

9.1.5 – NOVOS PRODUTOS

Outros planos que devem entrar no mercado garantem uma rentabilidade mínima ao investidor. Na família dos "P" estão o Plano com Remuneração Garantida e Performance (PRGP) e o Plano com Atualização Garantida e Performance (PAGP), que também permitem o abatimento no Imposto de Renda até o limite de 12% da renda bruta anual. No grupo dos "V", há o Vida com Remuneração Garantida e Performance (VRGP) e o Vida com Atualização Garantida e Performance (VAGP), que, assim como o VGBL, não permitem desconto no imposto de renda, e só são tributados sobre os rendimentos.

Outra divisão pode ser feita para explicar a rentabilidade do capital investido. Os Planos com Remuneração Garantida e Performance são corrigidos por um índice de inflação definido no ato do fechamento do contrato entre o cliente e a instituição, além garantirem o pagamento de uma taxa de juros. Já aqueles com Atualização Garantida oferecem a correção apenas por um índice de inflação definido no contrato. "Entendo que esses planos ainda são recentes se comparados, por exemplo, com os PGBL, que estão no mercado desde 1998, e ainda não tiveram uma divulgação adequada por parte do mercado previdenciário", afirma Eliana Prado, chefe de Análise de Planos Previdenciários da Superintendência de Seguros Privados. Segundo ela, já existem 12 planos PRGP e 18 VRGP aprovados pela autarquia, mas apenas dois deles foram comercializados até agora.

10 - CONCLUSÃO

Assumindo o papel de “Cuidar das Pessoas”, entendemos que existe espaço a ser explorado pela Gestão de Pessoas no auxílio aos funcionários que se prepararam para o desligamento do Banco. A natureza das funções atrai naturalmente esta responsabilidade.

Embora a PREVI disponibilize canais de comunicação com os associados, as “Pessoas” acabam recorrendo a quem está mais próximo e, sobretudo, àqueles indivíduos com quem já possuem histórico de relacionamento, daí a importância do órgão regional.

Pretendendo localizar a Gestão de Pessoas Regional no contexto da aposentadoria e o papel que pode exercer no auxílio aos funcionários é que efetuamos o presente estudo.

Considerando que não dominamos o assunto, adotamos a forma de Investigação Exploratória. Formato de investigação Adequado para o desenvolvimento de estudos em que as variáveis são pouco conhecidas e não comportam hipóteses. A finalidade, portanto, é tentar identificar tais hipóteses para estudos mais aprofundados a serem desenvolvidos no futuro.

Para conhecermos o terreno onde estávamos pisando, iniciamos o estudo com a Reforma da Previdência. Revisamos o histórico das últimas Reformas onde pudemos perceber que fazem parte de um todo indivisível e ao que tudo indica ainda não está concluído. Para obtermos análise mais apurada recorreremos aos argumentos contrários e favoráveis à mesma.

Previdência Social é assunto complexo e que desperta sentimentos dos mais variados: interesses econômicos tanto das classes dominantes quanto das dominadas; transita por ideologias políticas, suscitando defesas apaixonadas; esbarra na legislação, que no Brasil tem sede constitucional; alimenta discussões a respeito de direitos adquiridos contrapondo-se a privilégios adquiridos; expõe o pacto de gerações, onde as próximas gerações já nascem com a responsabilidade de arcar com a manutenção das passadas; sem dúvida trabalhamos um conteúdo explosivo.

Interesses, ideologias, justiça social e outros valores capazes de gerar polêmica, à parte; podemos afirmar sem hesitação que as condições de garantia do

futuro de qualquer cidadão que dependa da renda oriunda do trabalho para garantir a sobrevivência sua e de sua família passa pela Previdência Social.

À medida que se avança na pirâmide social - e devido ao tamanho da base, nossa sociedade não pode ser representada geometricamente por uma pirâmide - a Previdência Social passa a não garantir as condições básicas de sobrevivência, fazendo-se mister o recurso às entidades privadas para garantir aquilo que a Previdência Oficial não oferece.

Melhor sorte para os que possuem Planos de Previdência Fechada patrocinada pelo empregador.

Nosso foco voltou-se para os funcionários do Banco do Brasil e com esse norteador sistematizamos a condição desses funcionários no que se refere à Previdência Oficial e à sua Caixa de Previdência - PREVI.

O conhecimento dos fatores pertinentes à condição dos funcionários nos permite traçar estratégias e planos de ação no sentido de auxiliar na reflexão dos colegas.

Nossa profissão não é daquelas que o profissional posterga a aposentadoria por não suportar a idéia de ficar sem o que considera uma "cachaça". Ao contrário, é comum entre nós o fenômeno, já identificado por "aposentite" em que o colega não vê a hora de livrar-se do "fardo".

Quem "Cuida de pessoas" deve preocupar-se para que essas pessoas cheguem saudáveis à hora da aposentadoria.

A adesão ao Plano PREVI Futuro demanda o trabalho de consultor/vendedor com conhecimento suficiente para sensibilizar os novos funcionários acerca da importância e das vantagens oferecidas pelo mesmo.

O saque das reservas da PREVI é vantajosa em alguns casos e temerária na maioria deles. As condições pessoais devem ser consideradas individualmente e não é exagero afirmar que um caso não é igual ao outro.

A hipótese de saque deve ser friamente analisada pelo interessado, frieza esta, nem sempre observada. É comum pessoas tomarem decisões movidas por paixões passageiras, visão distorcida da realidade ou mesmo ganância, circunstâncias tão comuns ao gênero humano.

Pensando em aposentadoria, variável das mais importantes é o Tempo. Desta forma, é preciso começar a se preparar para ela desde cedo, mais precisamente no início da atividade profissional.

Precisamos estar atentos para as constantes mudanças implementadas na Previdência Social. Também a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil deve ser tratada como tal: “dos Funcionários”.

Assim, estaremos lançando as bases para uma aposentadoria um pouco mais tranqüila.

REFERÊNCIAS

1. AZCÁRATE, G. **Alcance y Significación de las Llamadas Leyes Obreras**. Madri, Sucesores de Rivadeneyra, 1893, p. 71.
2. BERMÚDEZ, I. Privatização da Previdência precipitou colapso da Argentina. **Revista Adusp** nº 30, junho de 2003.
3. COGGIOLA, O. **A Reforma da Previdência, seus “Modelos Externos” e seus efeitos sobre a Universidade e o Serviço Públicos**. Rio de Janeiro: ANDES – Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior. 2003.
4. FRANK, E. The myth of the Social Security Trust Fund, **Dollars & Sense Magazine** 238, novembro-dezembro 2001.
5. GARRIDO, F. **Historia de las Clases Trabajadoras**. Vol. 4, El trabajador asociado, Madri, Zero, 1971, p. 67.
6. GUILLAUME, M. **La protection sociale em danger**. *L'Égalité* n 76, Paris, dezembro 1999.
7. HALPERIN, J. **Los Seguros en el Régimen Capitalista**. Buenos Aires, 1993, p. 119-120.
8. MAGRI, J. N. **Jubilación Privada: la Bolsa o la Vida**. Buenos Aires, Rumbos, 1992.
9. MELLO, M. **A Face Oculta da Reforma da Previdência**. 1. ed. Brasília: Letrativa, 2003.
10. PALOMEQUE, M. C. **Derecho del Trabajo e Ideologia**. Madri, Akal Universitaria, 1980, p. 99.
11. PRECHT, P. Social Security: Solidarity or Speculation? **Dollars & Sense Magazine** 210, março-abril 1997.
12. ROVAN, J. **Histoire de la Social-démocratie Allemande**. Paris, Seuil, 1978, p. 17 e 70-71.
13. STEPHANES, R. **Reforma da Previdência**, 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1999.
14. Web site Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI: www.previ.com.br.
15. Web site Certa Seguros: www.certaseguros.com.br/dicionario/rstv/t.htm.
16. Web site IBGE: www.ibge.gov.br.
17. Web site Ministério da Previdência e Assistência Social: www.mpas.gov.br.